

CONSTRUÇÃO E ENGENHARIA CIVIL

GUIA PRÁTICO



01/01/2025

Nova grelha de salário base
em início de carreira
P5

**Prémio de fim
de ano**

Toda a informação sobre o
cálculo
P8

Férias

Número de dias de férias
coletivas et de licença
extraordinária
P.15

Índice

- 3** Convenção coletiva de trabalho
- 4** Pré-aviso
- 5** Salários
- 7** Recibo de vencimento
- 8** Prémio de fim de ano
- 10** Subsídios de viagem
- 11** Majorações e subsídios
- 13** Duração do trabalho
- 15** Férias
- 15** Licença extraordinária
- 17** Formações e qualificações
- 20** Grupos profissionais
- 33** Segurança e vestuário

Última revisão: Abril de 2025



Convenção coletiva de trabalho

A convenção coletiva de trabalho tem como objetivo garantir condições de trabalho e de salário coordenadas, salvaguardar a paz social ao nível da empresa e da profissão, assim como garantir a luta por parte dos parceiros sociais contra a concorrência desleal e o trabalho clandestino. A convenção é negociada e seguidamente assinada pelos sindicatos e pelos representantes do patronato do setor. A convenção coletiva em conjunto com o código do trabalho impõe em geral melhores condições do que as leis aplicáveis em vigor.

A convenção coletiva de trabalho para o setor da construção civil é válida para o período compreendido entre 01/01/2025 e 31/12/2025.



O empregado ou o empregador que decide rescindir o contrato de trabalho com duração indeterminada (CDI) deve respeitar os prazos de pré-aviso para o setor da construção, quer esses prazos comecem a contar respetivamente no dia 1 ou no dia 15 de cada mês.

Despedimento pelo	Antiguidade de trabalho	Prazo de pré-aviso
Empregador (patrão)	Inferior a 5 anos	2 meses
	Entre 5-10 anos	4 meses
	Superior a 10 anos	6 meses
Empregado	Inferior a 5 anos	15 dias
	Entre 5-10 anos	15 dias
	Superior a 10 anos	15 dias

O empregado vinculado por um contrato de trabalho por tempo indeterminado que seja despedido com um pré-aviso por parte do seu empregador, sem que tenha havido um despedimento por justa causa (motivo grave) e, sem que o empregado possa beneficiar de uma pensão normal de velhice, tem direito a uma indemnização por despedimento após uma antiguidade de trabalho contínuo de pelo menos 5 anos junto do mesmo empregador.

Antiguidade	Indemnização de despedimento
mín. 5 anos	1 mês de salário
mín. 10 anos	2 meses de salário
mín. 15 anos	3 meses de salário
mín. 20 anos	6 meses de salário
mín. 25 anos	9 meses de salário
mín. 30 anos	12 meses de salário



CÁLCULO DOS SALÁRIOS

O salário baseia-se numa média de trabalho semanal de 40 horas e é considerado como salário mínimo.

A passagem de um grupo de qualificação a um outro é realizada com base nas definições mencionadas no art.º 13.1 da convenção coletiva.

O empregado passa a pertencer ao novo grupo, sem prejuízo das disposições do art.º 37 da lei de 24 de maio de 1989 sobre o contrato de trabalho.

Salário base em início de carreira

Índice: 944,43 (situação em 1 de Janeiro de 2025)	
A1	15,2473 € / h
A2	16,0487 € / h
Bd, Cd, Dd, Ed, Fd	18,2968 € / h
B1, C1, D1, E1, F1	18,5968 € / h
B2, C2, D2, E2, F2	19,3901 € / h
B3, C3, D3, E3, F3	22,1242 € / h
G (chefe de equipa)	23,9555 € / h

Valor de remuneração aplicável aos jovens menores de 18 anos:

- » Maiores de 15 anos → 75 %;
- » Maiores de 17 anos → 80 %.

PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Quando?

O pagamento do salário mensal realiza-se em 2 vezes e da seguinte forma:

- um pagamento por conta ao dia 25 ou na sexta-feira anterior a essa data; esse pagamento por conta será de 75 % (setenta e cinco por cento) do salário devido até ao dia 15 do mês;
- o restante pagamento será feito no dia 10 do mês seguinte ou na sexta-feira anterior a essa data.

Como?

O pagamento do salário pode ser feito por transferência bancária para uma conta corrente dos correios C.C.P. (Poste) ou para qualquer banco à escolha do empregado.

O pagamento dos adiantamentos ou salários deve ser realizado o mais tardar no final da prestação de trabalho.

No caso do pagamento ser realizado com um atraso considerável imputável à entidade patronal, o tempo de espera é considerado como tempo de trabalho e deve ser pago de acordo com o valor do salário horário.

Eventuais incoerências no cálculo do salário relativamente às horas prestadas devem ser retificadas no local.

As diferenças de cálculo do salário devem ser retificadas no prazo de oito dias.



Recibo de vencimento

A entidade patronal é obrigada a enviar o recibo de vencimento (folha de salário) juntamente com o pagamento do salário. O recibo de vencimento contém os seguintes detalhes:

- o nome e morada da entidade patronal e do empregado;
- o grupo de qualificação a que o empregado pertence;
- a data da contratação;
- o cálculo do período correspondente ao salário pago, contendo:
 - » o período de trabalho;
 - » as horas de trabalho prestadas correspondentes ao número de horas pagas;
 - » o preço por hora das horas prestadas;
 - » as majorações suplementares por:
 - horas extraordinárias;
 - trabalho noturno;
 - trabalho prestado ao domingo e nos dias feriados;
 - outros prémios eventuais;
- as retenções legais (impostos e quotizações sociais);
- o desconto dos dias de férias e das horas de recuperação realizadas.

O envio do recibo de vencimento está a cargo da entidade patronal.

Prémio de fim de ano



O prémio de final de ano é de 5% + 2% sobre o salário anual bruto. O prémio é calculado sobre a base das horas de trabalho prestadas (incluindo as horas extraordinárias) e está ligado à presença efetiva do empregado na empresa.

Os assalariados administrativos (antigos “employés privés”) que já recebem um 13^o mês de salário ou outra gratificação de um montante igual ao prémio de final de ano e ao complemento de prémio (5% + 2%) não terão direito ao pagamento. O pagamento do prémio de final de ano e do complemento de prémio não é portanto, cumulável com o pagamento de um 13^o mês de salário ou qualquer outra gratificação recebida pelos assalariados administrativos.

CONDIÇÕES DE CONCESSÃO

Um ano de presença na empresa no momento em que o prémio é devido (31 de dezembro). Para os empregados contratados no dia de regresso ao trabalho após as férias coletivas de inverno, o prémio anual ser-lhes-á devido a 31 de dezembro do ano de contratação.

PERÍODO DE REFERÊNCIA

De 1 de janeiro a 31 de dezembro.

PRO-RATA (%) DO PRÉMIO DE FIM DE ANO

Se as condições de antiguidade estiverem reunidas, os empregados que deixarem a empresa no decurso do ano, têm direito no momento do pagamento do saldo da sua conta a um valor do prémio equivalente ao salário auferido. O direito ao prémio perde-se em caso de despedimento do empregado com efeito imediato por falta grave.

CÁLCULO DO PRÉMIO

O prémio de 5% + 2% do salário anual bruto será calculado com base nas horas de trabalho prestadas, excluindo as férias pagas, os dias feriados ou de folga e a licença extraordinária e horas não trabalhadas devido a doença ou a acidente. O complemento de prémio de 2% é devido a todos os empregados (sem nenhum condicionamento).

REDUÇÃO DO PRÉMIO POR AUSÊNCIAS DEVIDO A DOENÇA

Prémio de fim de ano	
com 1 período de ausência	100%
com 2 períodos de ausência	75%
com 3 períodos de ausência	50%
com 4 períodos de ausência	25%
após o 4º período de ausência	nenhum

Para os empregados com idade acima dos 50 anos:

Prémio de fim de ano	
com 2 períodos de ausência	100%
com 3 períodos de ausência	75%
com 4 períodos de ausência	50%
com 5 períodos de ausência	25%
após o 5º período de ausência	nenhum

A licença de baixa médica por razões familiares não é considerada como período de ausência.

Uma tentativa de regresso ao trabalho de um dia entre 2 certificados de incapacidade de trabalho por doença não constitui uma interrupção de período.

Subsídios de viagem



A empresa é obrigada a organizar o transporte dos empregados desde os pontos de encontro para os estaleiros de acordo com os itinerários elaborados pela empresa em colaboração com a delegação do pessoal, ou na sua ausência, com os respetivos empregados.

Haverá derrogação, caso o empregado esteja afeto a um local de trabalho fixo e estável (oficina de reparação, depósito).

Se, a pedido do empregador ou do seu representante, o empregado tiver de se deslocar para o trabalho com a sua viatura particular, receberá o valor mínimo de 0,25 € por quilómetro efetuado.

O empregado que, com a sua viatura particular ou com um meio de transporte da empresa (exceto autocarro), efetua o transporte de empregados a pedido do empregador, tem direito ao pagamento do tempo de viagem como tempo de trabalho não produtivo.

Se um empregado se deslocar para fora dos itinerários normais da empresa, deverá suportar por si próprio as despesas de transporte até ao local do ponto de encontro.



Majorações e subsídios

Horas extraordinárias:

- antes das 22h uma majoração de 40 % (quarenta por cento);
- entre as 22h e as 6h uma majoração de 50 % (cinquenta por cento).

Trabalho ao domingo:

- o trabalho ao domingo é remunerado com uma majoração do valor por hora de 100 % (cem por cento).

Trabalho noturno a curto prazo:

- o trabalho noturno a curto prazo, ou seja, até ao 5º (quinto) dia é remunerado com uma majoração do valor por hora de 50 % (cinquenta por cento).

Trabalho noturno regular:

- o trabalho noturno regular ou por equipas sucessivas é remunerado com um suplemento de 20 % (vinte por cento).

Trabalho em dias feriados legais:

- o trabalho em dias feriados legais é remunerado com um suplemento de 100 % (cem por cento);
- o trabalho em dias feriados legais é remunerado com um suplemento de 140 % (cento e quarenta por cento) a partir da 9ª hora de trabalho.

É pago um subsídio suplementar para trabalhos sujos, insalubres e perigosos assim como para os transportes ADR de acordo com a seguinte tabela:

0,5 €/hora	Trabalhos insalubres ou sujos, trabalhos na água, com lama ultrapassando o tornozelo do empregado, com uso de botas impermeáveis, que devem ser disponibilizadas gratuitamente pelo empregador.
0,5 €/hora	Trabalhos em andaimes volantes, se o empregado trabalhar a uma altura superior a 15 m.
0,5 €/hora	Trabalhos de desmoronamento, utilização de martelos pneumáticos com peso superior a 15 kg, para trabalhos de cravação, o empregador disponibilizará um fato-macaco e um capacete antirruído.
0,5 €/hora	Trabalhos em poços verticais e túneis.
0,5 €/hora	Trabalhos sem utilização de máquinas em canais abertos, cuja largura da escavação é inferior a 1,00 m e cuja profundidade é superior a 3,60 m, assim como os trabalhos em canais fechados.
0,5 €/hora	Maquinistas de escavadoras mecânicas com martelos hidráulicos.
0,5 €/hora	Transporte de mercadorias que necessitam da licença ADR.

A conjugação das várias operações de trabalho acima mencionadas dará lugar ao cúmulo dos suplementos.



Duração do trabalho

Duração e horário

A duração normal do trabalho está estabelecida em 8 horas por dia e 40 horas por semana.

O horário diário é estipulado de acordo com a delegação do pessoal, ou na sua ausência, com os respetivos empregados.

Em princípio, o horário é o seguinte:

abril - setembro	das 7h30 - 12h00 e das 13h00 - 16h30
outubro - março	das 8h00 - 12h00 e das 12h30 - 16h30

São permitidos intervalos de meia hora.

Se a duração da jornada de trabalho ultrapassar 9 horas, haverá uma pausa de 15 minutos para um lanche. Este tempo é considerado como tempo de trabalho.

Quando a duração da jornada de trabalho for prolongada pelo menos em 2 horas sem que o empregado tenha sido informado no dia útil anterior, terá direito a uma compensação diária de disponibilidade de 2,48 €.

Nos dias em que o empregado independentemente da sua vontade, não possa trabalhar por falta de material, falta de trabalho e de uma forma geral, todos os dias perdidos cuja indemnização não esteja prevista por uma lei ou um regulamento, à exceção das horas não trabalhadas em caso de intempéries, suspensão de trabalho técnica ou parcial, devem ser remunerados como dias de trabalho efetivos, a menos que possam ser recuperados nos prazos legais.

Recuperação

A recuperação das horas de trabalho perdidas devido a intempéries é fixada de acordo com a delegação do pessoal, ou na sua ausência, com os respetivos empregados e, pode ser feita quer por meio do prolongamento da duração do trabalho diário, quer trabalhando ao sábado.

A sexta-feira seguinte ao dia da Ascensão será dia de descanso laboral. A recuperação das horas não trabalhadas será feita trabalhando no sábado anterior.

A recuperação das horas de pontes e das folgas cujas modalidades foram fixadas de acordo com a delegação, ou na sua ausência, com os empregados designados, não dá direito a majoração salarial.

Os empregados que trabalhem durante os dias de ponte ou durante as folgas e que recuperaram ou vão recuperar essas horas terão direito a majoração salarial como horas extraordinárias.

Ausência

A permanência nos locais destinados aos empregados só é permitida durante as pausas regulares de trabalho ou durante as pausas devidas a cessação do trabalho por causa de intempéries.

Se o empregado se ausentar do estaleiro durante o período de trabalho, deverá obter a autorização do empregador ou de um responsável designado pelo mesmo.



Férias

As empresas abrangidas pelo campo de aplicação da CCT encerrarão no Verão e no período das festas de fim de ano por uma duração determinada.

As férias coletivas oficiais de Verão começam todos os anos na última sexta-feira do mês de Julho. As datas das férias de Inverno serão fixadas ano a ano. Os empregados que já tenham esgotado todos os dias de férias não serão pagos.

As férias anuais são 28 dias (o mesmo se aplica aos empregados administrativos).

As férias são compensadas sob a forma de uma remuneração complementar, que inclui igualmente os feriados pagos, à razão de 12,21%.



Licença extraordinária

É acordada uma licença extraordinária ao empregado ou aprendiz que deva ausentar-se do seu trabalho por determinadas razões de ordem pessoal. Deve ser gozada no momento em que ocorra o acontecimento que dá direito à licença e não pode ser reportada para as férias anuais legais.

Duração da licença	Acontecimento
1 dia	Casamento de um filho
1 dia	Declaração de união de facto do empregado (PACS)
3 dias	Casamento do empregado

Duração da licença	Acontecimento
1 dia	Morte de um parente ou parente em 2º grau do empregado ou do seu cônjuge/parceiro (avós dos dois lados, netos, irmãos e irmãs, cunhados e cunhadas)
2 dias	Mudança de residência (de três em três anos - a simples alteração de endereço não é assimilável a uma mudança de residência)
3 dias	Morte de um parente em 1º grau do empregado ou do seu cônjuge/parceiro (pai, mãe, sogros, filhos e nora/genro)
5 dias	Morte de filho menor
10 dias*	Nascimento de um filho legítimo ou com reconhecimento legal da paternidade (apenas válido para o pai da criança)
10 dias*	Adoção de uma criança com idade inferior a 16 anos (exceto se o empregado já beneficiar da licença de acolhimento)

* Estes dias de licença podem ser repartidos e devem ser gozados nos 2 meses seguintes ao nascimento/acolhimento da criança.

O empregado tem direito a licença extraordinária após a celebração de um contrato de trabalho mesmo que ainda não tenha decorrido o período experimental de 3 meses.

Se o acontecimento que dá direito à licença extraordinária ocorrer durante o período de baixa por doença, a licença extraordinária não é devida.

Contudo, quando um dia de licença extraordinária calhar a um domingo, um feriado legal, um dia de folga ou um dia de descanso compensatório, deve ser reportado para o primeiro dia útil seguinte ao acontecimento.

Se o acontecimento ocorrer durante um período de licença normal (por ex.: férias), este é interrompido durante a licença extraordinária.



Formações e qualificações

O empregado pode passar de uma classificação para outra se tal estiver definido na carreira profissional. Cada alteração de classificação deve ser anotada no livro de trabalho que deve mencionar a alteração de salário relativa ao novo grau de qualificação.

Qualificação profissional:

- os avanços de um grupo de qualificação para outro fazem-se na base das definições mencionadas na convenção coletiva. O empregado passa a pertencer ao novo grupo, sem prejuízo das disposições do artº 37 da lei de 24 de maio de 1989 sobre o contrato de trabalho;
- no quadro das qualificações-classificações, o conhecimento das regras de segurança só pode ser exigido se a entidade patronal organizar a formação para os empregados prevista no artº 29. I da convenção coletiva do trabalho em vigor;
- os empregados polyvalentes são classificados na qualificação mais elevada para a qual disponham das qualificações exigidas sob condição de trabalharem regularmente nesse ofício.

O antigo sistema dos avanços automáticos continua em vigor para aquelas qualificações em que o IFSB não possa oferecer formação.

MODALIDADES DE INSCRIÇÃO

Os empregados formulam o seu pedido para formação dentro dum prazo razoável e que respeite a organização da empresa.

Caso a organização da empresa ou outros pedidos de empregados já aprovados o justifiquem, a entidade patronal pode adiar o pedido do empregado. O adiamento não pode exceder o prazo de 6 meses.

O instituto de formação setorial para a construção - IFSB (www.ifsb.lu) tem como objetivo implementar o sistema de formação setorial previsto na convenção coletiva.

O IFSB propõe toda uma gama de formações pluridisciplinares nas diferentes categorias.

ACESSO À FORMAÇÃO E PAGAMENTO DAS HORAS DE FORMAÇÃO/EXAME

As inscrições são feitas mediante os critérios seguintes, por ordem de prioridade:

1. Primeira inscrição
2. Antiguidade no grupo a que pertence
3. Acordo patronal

As formações são precedidas de um teste de competências de um dia durante o tempo recreativo do empregado (p.ex. um sábado).

A formação tem lugar durante as horas de trabalho. Os custos de inscrição são da responsabilidade do Fundo para a Formação em caso de acordo com a entidade patronal. A entidade patronal pagará o salário correspondente às horas de formação.

Se o empregado não tiver acesso à qualificação para a qual fez exame, nenhum reembolso dos custos de formação lhe poderá ser exigido caso ele deixe de trabalhar na empresa, salvo em caso de despedimento por falta grave.

No caso de o empregado ter obtido aproveitamento

Receberá um certificado e a nova qualificação será inscrita no seu livro de trabalho.

No caso de o empregado não ter obtido aproveitamento

Continua no mesmo grupo de qualificação. Contudo, pode fazer um novo pedido após 12 meses de trabalho contínuo no mesmo setor.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA DOS MOTORISTAS PROFISSIONAIS

Os motoristas de camião, que façam uma formação profissional contínua obrigatória, beneficiam a partir de agora de melhores condições:

- as formações serão realizadas durante as horas de trabalho;
- as formações serão pagas pela entidade patronal;
- a entidade patronal compromete-se a colocar gratuitamente à disposição um veículo (camião) para as formações.



A1 - Empregado não especializado e sem experiência

Empregado sem qualquer qualificação ou experiência e de difícil colocação no mercado de trabalho. Destinado a tarefas muito simples, tais como limpezas, entulho, arrumações, etc. durante um período máximo de 6 (seis) meses após a sua contratação e assalariados referidos no artigo 5.10 da convenção coletiva.

A2 - Servente de pedreiro

O empregado A1 passa automaticamente ao grupo A2 após seis meses de trabalho contínuo (à exceção dos empregados com deficiência ou empregados reintegrados por razões de inaptidão médica).

Descrição das tarefas:

- trabalhos de simples execução de acordo com instruções específicas e sob controlo frequente;
- conhecimento das regras elementares de segurança;
- conhecimento do funcionamento e utilização de equipamento mecanizado relacionado com as tarefas que executa;
- conhecimento das regras de segurança relativas à utilização do equipamento mecanizado.

Bd - Empregado principiante sem qualificações

O empregado A2 tendo concluído com aproveitamento o teste de competências do IFSB tem o direito de frequentar a formação Bd junto do IFSB, para obter a qualificação Bd.

▶ **Tendo concluído com sucesso a formação**, o empregado avançará para a qualificação Bd e o empregador deverá pagar-lhe o salário correspondente a essa qualificação.

BI - Empregado

Após um período máximo de 3 anos na qualificação Bd, o empregado Bd tendo concluído com aproveitamento um teste de competências, tem o direito de frequentar uma formação junto do IFSB para obter a qualificação BI.

▶ **Tendo concluído com sucesso o teste e a formação**, o empregado avançará para a qualificação BI e o empregador deverá pagar-lhe o salário correspondente a essa qualificação.

Descrição das tarefas:

- trabalhos correntes da sua especialidade realizados a partir de diretrizes gerais;
- conhecimentos técnicos do seu ofício e respeito das regras profissionais;
- conhecimento das regras de segurança do seu ofício;
- utilização corrente da maquinaria relacionada com o seu ofício e conhecimento elementar do seu funcionamento;
- conhecimento das regras de segurança relativas à utilização da maquinaria.

B2 - Empregado com CATP e empregado com CCM

Empregado com CATP (Certificado de Aptidão Técnica Profissional) após o final da aprendizagem ou empregado com CCM que permaneceu por um período de cinco anos em B1.

Após um período máximo de 4 anos na qualificação B1, o empregado B1 tendo concluído com aproveitamento um teste de competências, tem o direito de frequentar uma formação junto do IFSB para obter a qualificação B2.

▶ **Tendo concluído com sucesso o teste e a formação**, o empregado avançará para a qualificação B2 e o empregador deverá pagar-lhe o salário correspondente a essa qualificação.

Descrição das tarefas:

- realização de trabalhos do seu ofício a partir de diretrizes gerais;
- conhecimento dos materiais a utilizar;
- bons conhecimentos profissionais;
- conhecimento das regras de segurança;
- utilização corrente da maquinaria necessária à realização dos trabalhos do seu ofício incluindo o conhecimento do funcionamento e do controlo corrente da mesma;
- conhecimento aprofundado das regras de segurança relativas à utilização dessa maquinaria.

B3 - Empregado que esteve 10 anos em B2

Após um período máximo de 10 anos na qualificação B2, o empregado B2 que tenha concluído com aproveitamento um teste de competências tem o direito de seguir uma formação junto do IFSB S.A. para passar para a qualificação B3.

▶ **Tendo concluído com sucesso o teste e a formação**, o empregado avançará para a qualificação B3 e a entidade patronal terá de lhe pagar o salário correspondente.

Descrição das tarefas:

- realização de trabalhos delicados e complexos do seu ofício a partir de planos detalhados ou de instruções gerais;
- conhecimento da leitura de planos de trabalho que lhe permita dirigir uma pequena equipa até quatro empregados;
- bom conhecimento dos materiais a utilizar;
- muito bons conhecimentos técnicos e profissionais;
- conhecimento das regras de segurança;
- utilização corrente da maquinaria aquando da realização de trabalhos muito delicados podendo implicar a leitura de planos de trabalho;
- conhecimento do funcionamento da maquinaria incluindo o controlo corrente da mesma;
- capacidade de deteção do mau funcionamento de uma máquina e capacidade para efetuar pequenas reparações não entrando na competência profissional de um mecânico;
- conhecimento das regras de segurança relativas à utilização da maquinaria.

Cd - Motorista principiante

Motorista com carta de condução de «caminhão».

CI - Motorista qualificado

O motorista Cd, tendo concluído com aproveitamento um teste de competências, após o decurso de um período de 2 anos, tem o direito de fazer junto do IFSB, diferentes módulos de formação, num volume total de 24 horas, enumerados na lista não exaustiva dos módulos complementares.

▶ **Tendo concluído com sucesso o teste e a formação,** o motorista avançará para a qualificação CI e o empregador deverá pagar-lhe o salário correspondente a essa qualificação.

C2 - Motorista confirmado

O motorista CI, tendo concluído com aproveitamento um teste de competências, após o decurso de um período de 2 anos, tem o direito de fazer junto do IFSB, diferentes módulos complementares, num volume total de 24 horas diferentes dos módulos de CI, para passar para a qualificação C2.

▶ **Tendo concluído com sucesso o teste e a formação,** o motorista avançará para a qualificação C2 e o empregador deverá pagar-lhe o salário correspondente a essa qualificação.

C3 - Motorista experiente

O motorista C2 após o decurso de um período de 10 anos, tendo concluído com aproveitamento um teste de competências, pode continuar uma formação junto do IFSB S.A. de diferentes módulos complementares para além dos módulos C1 e C2 num volume total de 24 horas para passar para a qualificação C3.

► **Tendo concluído com sucesso o teste e a formação**, o motorista avançará para a qualificação C3 e a entidade patronal terá de lhe pagar o salário correspondente.

Lista não exaustiva dos módulos complementares:

- grua auxiliar;
- primeiros socorros – combate a incêndios e gestão ambiental;
- especialização em carga/descarga / repartição e fixação de carga/fixação de maquinaria;
- especialização em condução com reboques nível 1 e nível 2;
- especialização em manutenção/conservação nível 1 e nível 2;
- especialização em tecnologia do veículo nível 1 e nível 2;
- especialização em auxiliares à condução
- especialização em transporte de matérias-primas perigosas ADR;
- especialização em carga/descarga: utilização do contentor basculante – colocação e retirada de contentores.

A pedido da empresa, o empregado motorista deve frequentar o módulo de especialização de transporte de matérias-primas perigosas ADR. Os custos desta formação são a cargo da empresa e deverão ser reembolsados pelo empregado motorista caso ele deixe de trabalhar na empresa nos três anos seguintes à obtenção do módulo de especialização ADR.

Dd - Empregado principiante

Conhecimentos exigidos: Apenas é exigido o conhecimento das regras elementares de segurança.

D1

Empregado que esteve durante um período de seis anos em Dd.

Descrição das tarefas:

- trabalhos correntes da sua especialidade realizados a partir de diretrizes gerais;
- conhecimento do seu ofício e respeito das regras profissionais;
- conhecimento das regras de segurança do seu ofício.

D2

Empregado com CATP após o final da aprendizagem ou empregado sem CATP tendo estado durante um período de seis anos em D1.

Descrição das tarefas:

- trabalhos do seu ofício realizados a partir de diretrizes gerais que podem implicar a leitura de manuais de manutenção e de catálogos de peças de substituição, bem como a elaboração de relatórios;
- conhecimento das peças a utilizar;
- bons conhecimentos profissionais;
- bons conhecimentos das regras de segurança.

D3

O empregado que tenha passado 10 anos na qualificação D2 avançará para a qualificação D3 e o patrão terá de lhe pagar o salário correspondente.

Descrição das tarefas:

- trabalhos delicados e complexos do seu ofício realizados a partir de planos de trabalho, de manuais de manutenção, de catálogos de peças de substituição e de instruções gerais;
- guarda dos documentos de manutenção e dos relatórios;
- bons conhecimentos das peças a utilizar;
- muito bons conhecimentos técnicos e profissionais;
- diagnóstico de avarias;
- bons conhecimentos das regras de segurança.

Ed - Condutor principiante

Empregado que frequentou um módulo de formação num volume total de 24 horas relacionado com a «Segurança geral» e a missão do ajudante de condutor.

EI - Empregado qualificado de maquinaria de construção civil

O empregado Ed tendo concluído com aproveitamento um teste de competências, após o decurso de um período de 2 anos, tem o direito de frequentar uma formação de controlo e condução de um dos equipamentos de construção civil utilizados nas obras, enumerados na lista abaixo, num volume de 120 horas a fim de progredir na qualificação EI.

▶ **Tendo concluído com sucesso o teste e a formação**, o empregado avançará para a qualificação EI e o empregador deverá pagar-lhe o salário correspondente a essa qualificação.

E2 - Empregado confirmado de maquinaria de construção civil

O empregado EI, tendo concluído com aproveitamento um teste de competências, após o decurso dum período de 2 anos, tem o direito de frequentar uma formação em especialização (nível 2) sobre o equipamento de construção civil EI num volume total de 80 horas ou uma formação de controlo e de condução dum outro equipamento de construção civil que não seja o mesmo que conduziu durante o período de qualificação EI num volume total de 120 horas para passar à qualificação E2.

▶ **Tendo concluído com sucesso o teste e a formação**, o empregado avançará para a qualificação E2 e o empregador deverá pagar-lhe o salário correspondente a essa qualificação.

E3 - Condutor de máquinas com experiência

O empregado E2 tendo concluído com aproveitamento um teste de competências, pode seguir após o decurso de um período de 10 anos:

- Ou uma formação de especialização (nível 3) sobre a máquina E2 num volume total de 80 horas;
- Ou uma formação em controlo e condução de uma outra máquina que não seja do nível E1 e E2, num volume total de 120 horas;
- Ou uma formação em controlo e condução de uma máquina niveladora para passar para a qualificação E3.

▶ **Tendo concluído com sucesso o teste e a formação**, o empregado avançará para a qualificação E3 e a entidade patronal terá de lhe pagar o salário correspondente.

Lista não exaustiva dos equipamentos de construção civil:

- escavadora;
- pá carregadora;
- tratores;
- equipamentos mistos.

Fd - Empregado principiante de grua-guindaste

O empregado que frequentou um módulo de formação de um volume total de 24 horas relacionado com a operação de guindastes e de segurança geral.

F1 - Empregado de grua qualificado

O empregado Fd tendo concluído com aproveitamento um teste de competências, após o decurso dum período de 2 anos, tem o direito de frequentar uma formação em controlo e condução de grua-torre ou uma formação em controlo e condução de grua móvel num volume total de 80 horas para passar à qualificação F1.

▶ **Tendo concluído com sucesso o teste e a formação**, o empregado avançará para a qualificação F1 e o empregador deverá pagar-lhe o salário correspondente a essa qualificação.

F2 - Empregado confirmado de grua

O empregado F1, tendo concluído com aproveitamento um teste de competências, após o decurso dum período de 2 anos, tem o direito de frequentar uma formação de especialização (nível 2) sobre a grua de construção civil F1 num volume total de 40 horas ou uma formação para controlar e dirigir uma outra grua que não seja a operada durante o período de qualificação F1 num volume total de 80 horas para passar à qualificação F2.

▶ **Tendo concluído com sucesso o teste e a formação**, o empregado avançará para a qualificação F2 e o empregador deverá pagar-lhe o salário correspondente a essa qualificação.

F3 - Empregado de grua experiente

O empregado F2 tendo concluído com aproveitamento um teste de competências, pode frequentar após o decurso de um período de 10 anos:

- ou uma formação de especialização (nível 3) sobre a grua de construção civil operada em F1 e F2, num volume total de 40 horas;
- ou uma formação de especialização (nível 2) sobre um dos dois tipos de grua de construção civil, num volume total de 40 horas;

para passar para a qualificação F3.

▶ **Tendo concluído com sucesso o teste e a formação**, o gruísta avançará para a qualificação F3 e a entidade patronal terá de lhe pagar o salário correspondente.

Lista não exaustiva das gruas:

- grua-torre;
- grua móvel.

Empregado encarregue da organização, da vigilância e do controlo de uma equipa composta por operários.

Descrição das tarefas:

- mestria dos ofícios envolvidos na composição da equipa;
- elaboração de relatórios e de declarações de acidente;
- perfeita leitura e execução dos planos de trabalho;
- responsável pela boa realização dos trabalhos (execução da obra);
- conhecimento e vigilância da aplicação das regras de segurança.



Os empregadores são obrigados a cumprir as disposições da lei de 17 de junho de 1994 relativamente à segurança e saúde dos empregados no trabalho e as prescrições relativas à prevenção de acidentes e a tomar ainda todas as medidas de precaução propostas pelo delegado para a segurança e saúde, consideradas úteis e justificadas.

Qualquer empregado tem direito a uma formação em matéria de segurança no local de trabalho durante o tempo de trabalho ou em horários a combinar de comum acordo com a delegação do pessoal dando-lhe o acesso ao conhecimento das regras de segurança.

Os empregados são obrigados a respeitar as condições mínimas e elementares de higiene nos estaleiros.

Os empregados comprometem-se a:

- colocar obrigatoriamente o cinto de segurança nos camiões e carlinhas quando circulem na via pública;
- informar imediatamente o chefe da empresa da perda de uma parte do seu saldo de pontos ou até da apreensão da sua carta de condução;
- assinalar ao seu superior qualquer defeito constatado pelo empregado ao nível das ferramentas mecanizadas, das máquinas, do material ou do parque de veículos;
- não consumir nem álcool nem substâncias narcóticas no local de trabalho nem nos estaleiros.

Um par de sapatos de segurança, um par de botas de segurança, um fato impermeável à chuva e um capacete serão fornecidos gratuitamente ao empregado. A utilização dos sapatos e/ou das botas de segurança e do capacete é obrigatória e os custos deste fornecimento serão deduzidos no salário do empregado se, apesar de advertido por escrito, não se conformar com essa obrigação.

A substituição é feita apenas mediante a apresentação das peças usadas ou deterioradas.

A instalação do estaleiro deve estar em conformidade com as disposições legais em vigor.

Os empregados devem ter também à disposição um aparelho para aquecer as refeições. É proibido o depósito de material de qualquer tipo, nos locais reservados aos empregados.

Um mínimo de 6 pares de luvas será disponibilizado a cada empregado anualmente.

2 fatos-macaco de trabalho serão disponibilizados gratuitamente ao pessoal pertencente às oficinas de reparação.

Conforme o caso, um regulamento de ordem interna elaborado com o comité misto, ou na sua falta com a delegação do pessoal ou os respetivos empregados, pode fixar prescrições suplementares. Neste caso, os empregados são obrigados a cumpri-las.



Um passo
em frente no
futuro



Descobre os nossos valores
e compromissos em lrgb.lu



Impressum:

LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lrgb.lu