

Compilação do Contrato Coletivo de Trabalho para 2022-2023 .

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1. O presente CCT aplica-se em Portugal Continental e às Regiões Autónomas e, em relação a estas últimas com exclusão do previsto na cláusula 55º.
2. O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Facility Services que se dediquem às atividades de higiene e limpeza, em edifícios, em equipamentos industriais e noutro tipo de instalações; de pest control e higiene; de desinfestação, desratização e similares; de plantação e manutenção de jardins; de prestação de serviços administrativos e de apoios prestados às empresas, nomeadamente, receção, atendimento telefónico e secretariado, no âmbito do objeto social da Associação; e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes, cujas funções sejam as correspondentes às profissões definidas no anexo I.
3. Este CCT aplica-se a cerca de 50 empresas e 40.000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1. Este CCT entra em vigor em 1 de Janeiro de 2020.
2. As Partes requererão, conjuntamente e em simultâneo com o depósito deste CCT, a portaria de extensão que alargue o seu âmbito de aplicação a todas as empresas que se dediquem à prestação de “facility services”, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua atividade principal e aos trabalhadores ao seu serviço.
3. O presente CCT vigorará pelo prazo mínimo de 36 meses, renovando-se por períodos sucessivos de um ano.
4. A Convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 30 meses após a data da sua entrada em vigor.
5. A denúncia deve, sem prejuízo da sua validade e eficácia, ser acompanhada de fundamentação quanto a critérios de ordem económica, estruturais ou os desajustamentos do regime da Convenção denunciada.
6. Sem prejuízo do prazo a que referem os n.ºs 3 e 4, qualquer das Partes pode propor a revisão da Convenção, total ou parcial, decorridos os primeiros 20 meses de vigência.
7. A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra Parte responder, também por escrito, nos 30 dias imediatos a partir da sua receção.

Cláusula 3.^a

Arbitragem

1. Tendo havido denúncia da Convenção, as Partes obrigam-se a negociar de boa fé, na tentativa de acordarem uma nova Convenção que revogue e substitua a Convenção denunciada.
2. Se, decorridos 15 meses sobre a data da apresentação da denúncia e da proposta de nova Convenção, as Partes não tiverem chegado a acordo, nem diretamente entre si, nem, eventualmente, com o apoio dos serviços de conciliação e mediação do Ministério do Trabalho e Segurança Social, qualquer delas poderá:
 - a) propor à outra o recurso a um processo de mediação independente;
 - b) ou, desde logo, desencadear um processo de arbitragem para decidir sobre as matérias em litígio.
3. Caso seja aceite a proposta de recurso à Mediação e as Partes acordem na escolha do Mediador, bem como sobre o objeto da Mediação, o Mediador disporá de um prazo de 120 dias para promover as diligências que julgue adequadas a obter um acordo entre as Partes.
4. Findo esse prazo sem que o acordo seja alcançado, pode ainda qualquer das Partes recorrer à Arbitragem.
5. Para o efeito, a Parte que o pretender, comunicará à outra Parte:
 - a) o objeto da arbitragem, isto é, as cláusulas controvertidas que pretende ver dirimidas pelos Árbitros;
 - b) a identidade do Árbitro por ela escolhido para integrar o Tribunal Arbitral.
6. A outra Parte fica, então, obrigada a responder no prazo de 30 dias e a indicar o Árbitro por ela escolhido.
7. Os dois Árbitros escolhidos pelas Partes devem, no prazo de 30 dias, acordar na escolha de um terceiro Árbitro, que presidirá ao Tribunal.
8. Os três Árbitros devem aceitar expressamente o mandato que lhes foi cometido, mediante declaração expressa, devendo o Árbitro Presidente fazer uma declaração complementar no sentido de que não se verificam condições, objetivas ou subjetivas, que obstem à sua independência e imparcialidade.
9. Com a aceitação do terceiro Árbitro, considerar-se-á constituído o Tribunal Arbitral com a missão de proferir decisão que solucione o litígio, tendo por objeto as cláusulas controvertidas.
10. Na falta de acordo prévio entre as Partes quanto ao regulamento e ao desenvolvimento do processo arbitral, caberá ao Tribunal fixar os termos do processo.
11. O Tribunal dispõe de um prazo de 9 meses a contar da sua constituição para proferir a decisão final, salvo se as Partes vierem a acordar em prolongar o mandato do Tribunal.
12. Até à aceitação do mandato pelo Árbitro Presidente, as Partes poderão acordar em fixar um prazo mais curto.

13. As Partes podem ainda acordar, na pendência da arbitragem, em retomar o processo de negociações diretas.

14. O mandato do Tribunal caducará se, antes de esgotado o prazo a que aludem os números 11. e 12., as Partes comunicarem aos Árbitros que alcançaram um Acordo para a solução das matérias que submeteram à decisão dos Árbitros.

15. Prosseguindo a arbitragem, a Convenção denunciada manter-se-á em vigor até à extinção do mandato do Tribunal Arbitral.

16. Da arbitragem não poderá resultar diminuição dos direitos previstos no Código do Trabalho e das Partes intervenientes na sua celebração.

CAPÍTULO II

Da admissão

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1. A idade mínima para a admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é a prevista na lei.
2. As habilitações mínimas para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legais, salvo o disposto na cláusula 5^a.
3. As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem, ou que tenham desempenhado funções, que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.
4. Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurará a entidade empregadora dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.
5. No preenchimento das vagas e de novos postos de trabalho, o empregador dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores já ao seu serviço e que tenham apresentado a sua candidatura, com a aplicação sucessiva dos seguintes critérios:
 - a) Em primeiro lugar, aos interessados que, ao seu serviço, pratiquem um horário a tempo parcial e até perfazerem o horário completo;
 - b) Em segundo lugar, aos trabalhadores com maior antiguidade na empresa;
 - c) Finalmente, aos trabalhadores com domicílio mais próximo do local de trabalho.
6. Para efeito do número anterior, os trabalhadores interessados em mudar de horário ou de local de trabalho deverão formalizar a respetiva candidatura por escrito.

Cláusula 5.^a

Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

1. Limpeza

A idade mínima de admissão exigida é a seguinte: Lavadores de vidros, encarregados e supervisores – 18 anos.

2. Telefonistas/Rececionista

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

3. Profissionais do comércio e armazém

a) A idade mínima de admissão é de 18 anos;

b) Para efeitos de admissão, as habilitações exigidas são as mínimas legais;

c) Não poderão ser admitidos como praticantes, trabalhadores com mais de 18 anos;

d) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços prestados durante o tempo de prática, logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

4. Comerciais

A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

5. Empregados de escritório

A idade mínima de admissão é de 16 anos e as habilitações mínimas são a escolaridade obrigatória.

6. Jardineiros

a) Jardineiro – idade mínima de admissão 18 anos.

b) Ajudantes de Jardineiros – os ajudantes de jardineiros que completem dois anos, seguidos ou intermitentes, de prática ascenderão imediatamente a jardineiros.

Cláusula 6.^a

Período experimental

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

2. O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto em relação aos contratos a termo, tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direção e quadros superiores.

3. No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
 - b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração não ultrapasse aquele limite.
4. Tendo o período experimental durado mais de 50 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.
5. Tendo o período experimental durado mais de 110 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.
6. O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 4 e 5, determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 7.^a

Classificação profissional

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.
2. Cabe à entidade empregadora determinar a categoria profissional a atribuir ao trabalhador.

Cláusula 8.^a

“Ius variandi”. Substituição temporária

1. A entidade patronal pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.
2. A decisão do empregador deve ser comunicada por escrito, com indicação da justificação e do tempo previsível.
3. O trabalhador colocado na situação a que se refere o n.º 1, tem direito a auferir a retribuição correspondente à atividade temporariamente desempenhada, enquanto esta se mantiver.
4. O disposto nos números anteriores também é aplicável nas situações de desempenho temporário de funções não compreendidas no objeto do contrato justificadas pela necessidade de substituição de outro trabalhador.
5. Caso a mudança temporária de funções seja determinada por substituição de outro trabalhador e se tenha prolongado por mais de 18 meses, o trabalhador terá:
 - a) direito a prolongar a retribuição que vinha recebendo por mais seis meses após o regresso do trabalhador substituído;
 - b) direito a manter a remuneração e a adquirir a categoria do trabalhador substituído a partir do momento em que seja definitivo o não regresso do substituído;

c) direito de preferência na ocupação de um posto de trabalho equivalente ao do substituído, no mesmo local ou noutra diferente onde a vaga se verifique, adquirindo, nessa situação, o direito à retribuição e à categoria profissional correspondente.

6. O trabalhador contratado a termo, para substituir trabalhador ausente, passa a efetivo caso essa ausência se torne definitiva, com a categoria correspondente às funções que vinha efetivamente exercendo e com a retribuição correspondente ao nível de ingresso nessa categoria profissional.

Cláusula 9.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1. Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito:

- a) à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais;
- b) à categoria profissional correspondente às funções que representem a sua ocupação com caráter predominante.

2. Salvo acordo escrito em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres do empregador

1 - São deveres do empregador, quer diretamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

- a) Cumprir as disposições da Lei e deste CCT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, nomeadamente, determinar ao pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Pagar pontualmente a retribuição devida;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

- g) Transcrever, a pedido do trabalhador, qualquer ordem considerada incorreta pelo trabalhador, a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) Facilitar, nos termos da lei e do presente CCT, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de organismos sindicais ou de alguma forma representantes do pessoal ao seu serviço, dispensá-los sempre que necessário e possibilitar-lhes o contacto com os demais trabalhadores da empresa para discussão e debate dos problemas da classe e demais atividades resultantes do exercício dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos mesmos termos dos delegados sindicais;
- j) Manter um relacionamento correto com as estruturas representativas do trabalhador, designadamente através da prestação atempada das informações que por aquelas tenham sido solicitadas e sejam relevantes e do interesse dos trabalhadores da empresa;
- k) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- l) Adotar, no que se refere à saúde e segurança no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes e, nomeadamente, da correta utilização de máquinas e demais equipamentos;
- m) A entidade patronal é obrigada a fornecer ao trabalhador o duplicado do contrato celebrado, devidamente assinado por ambos;
- n) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença, assim como os equipamentos de proteção adequados à prevenção dos riscos de saúde e segurança, nomeadamente luvas;
- o) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- p) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual até quatro vezes por ano;
- q) Passar ao trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de trabalho, onde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador.

2. O entidade empregadora deve informar, por escrito, o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho, designadamente aqueles a que se refere o artº 106º do Código do Trabalho, nos 60 dias subsequentes aqueles a que se refere o contrato, ou da solicitação do trabalhador com contrato de trabalho em execução.

3. Sempre que se verifique qualquer alteração dos elementos objeto de informação, a entidade empregadora deverá comunicá-la ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre nos trinta dias subsequentes à data da sua produção de efeitos, exceto se a referida alteração resultar da lei, regulamento da empresa ou Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.

4. A entidade empregadora enviará aos sindicatos ou às suas delegações regionais, até ao dia 15 de cada mês seguinte àquele a que se referem, o produto das quotizações dos

trabalhadores sindicalizados, desde que estes o solicitem, por escrito, diretamente ou por intermédio do seu sindicato, acompanhados de mapas de quotizações devidamente preenchidos, onde constem: nome da empresa, associação em que está inscrita, mês e ano a que se refere, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato (quando possua), categoria profissional, vencimento mensal e respetiva quota, bem como a situação (baixa, cessação do contrato, etc.).

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e com o acordo escrito do trabalhador;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, e no presente CCT;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos no Código do Trabalho;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- k) Ofender a honra e dignidade do trabalhador.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

1. São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir as cláusulas do presente CCT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora e enquanto os estiver a utilizar;
- h) Executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de saúde e segurança no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Utilizar corretamente e de acordo com as instruções transmitidas pela entidade empregadora, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- k) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela entidade empregadora, aplicando-se o disposto na Lei;
- l) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar os superiores hierárquicos com verdade e espírito de justiça factos respeitantes aos seus subordinados;
- m) Devolver à entidade patronal toda a indumentária, produtos e utensílios que por esta lhe tenham sido fornecidos, no estado em que se encontrarem decorrente do seu uso normal, aquando da cessação do contrato de trabalho ou quando lhe forem exigidos;
- n) Comparecer nas consultas de medicina no Trabalho, as quais devem ser agendadas, em regra, para o período normal de trabalho do trabalhador, sem prejuízo de ser ressarcido de eventual acréscimo de despesas de deslocação, ou, em caso de impossibilidade justificada pelo trabalhador, em data e hora marcada por comum acordo entre as partes;
- o) Informar a entidade empregadora sobre aspetos relevantes para a prestação da relação laboral, nomeadamente morada, estado civil, número de dependentes, situação face à reforma, doença ou acidente incapacitante e quaisquer eventuais alterações.

2. O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos

superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

CAPÍTULO IV

Do local de trabalho

Cláusula 13.^a

Definição

1. O local de trabalho é o geograficamente convencionado entre as partes para prestação da atividade do trabalhador.
2. O local habitual de trabalho é onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato e onde, em concreto, o trabalhador executa a sua atividade, com caráter de estabilidade.
3. São nulas as cláusulas constantes de contratos individuais de trabalho, ou de acordos isoladamente celebrados que, pela sua natureza, tornem indeterminável o local de trabalho do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Direito ao local de trabalho

1. A entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.
2. Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.
3. Em caso de necessidade de transferência para outro local de trabalho motivada pela redução da empreitada ou mudança parcial de estabelecimento observar-se-ão, salvo acordo em sentido diferente, os critérios a seguir indicados, pela mencionada ordem de preferência:
 - a) Transferência por mútuo acordo constante de documento escrito uma vez verificada a necessidade de transferência a que se refere este número;
 - b) Trabalhadores cujos horários deixam de existir;
 - c) Trabalhadores com menos antiguidade;
 - d) Trabalhadores com menos tempo de serviço no local de trabalho.
4. Nas situações reguladas no nº 3 desta cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério.
5. A entidade empregadora deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, bem como metade do tempo de deslocação se este exceder, e na parte em que exceda, em pelo menos 45 minutos o tempo total de deslocação anterior.

6. Não releva para os efeitos dos nºs anteriores a mudança do local de trabalho, de que não resulte prejuízo para o trabalhador.
7. Salvo transferência por mútuo acordo a entidade empregadora deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.
8. A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência.

Cláusula 15.^a

Perda de um local de trabalho ou cliente

1. A perda de um local de trabalho por parte da entidade empregadora não integra o conceito de caducidade nem de justa causa de despedimento.
2. Considera-se perda de um local de trabalho a substituição do empregador por outra entidade, seja o próprio utilizador, seja outro prestador de serviços, que passe a assegurar, total ou parcialmente, a atividade que vinha sendo assegurada pelos trabalhadores do empregador afetos a esse local, seja a iniciativa da cessação do contrato de prestação de serviços da entidade empregadora, do utilizador do serviço ou de ambos.
3. Em caso de perda de um local de trabalho, a entidade que, nos termos do nº2, passar a assegurar a atividade do empregador, obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.
4. No caso previsto no número anterior, o trabalhador mantém ao serviço da nova empresa todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impendiam sobre a anterior diretamente decorrentes da prestação de trabalho tal como se não tivesse havido qualquer mudança de empregador, salvo créditos que, nos termos deste CCT e das leis em geral, já deveriam ter sido pagos.
5. Para os efeitos do disposto no nº 2 da presente cláusula, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho:
 - a) Todos aqueles que prestam serviço no local de trabalho há menos de 120 dias;
 - b) Todos aqueles cuja remuneração e ou categoria profissional foram alteradas dentro de 120 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado diretamente da aplicação do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Os 120 dias mencionados neste número são os imediatamente anteriores à data do início da nova empreitada.

6. Quando justificadamente o trabalhador se recusar a ingressar nos quadros da nova empresa, o empregador obriga-se a assegurar-lhe novo posto de trabalho.
7. Sem prejuízo da aplicação dos números anteriores, o empregador que perder o local de trabalho é obrigado a fornecer, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção do pedido, à entidade que obteve a nova empreitada e ao sindicato outorgante representativo dos respetivos trabalhadores os seguintes elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os seus quadros:
 - a) Nome, morada, endereço eletrónico e telefone dos trabalhadores;
 - b) Número de identificação da Segurança Social e data de nascimento;

- c) Categoria profissional;
- d) Horário de trabalho;
- e) Situação sindical de cada trabalhador, em particular quanto ao desconto da respectiva quotização e seu envio ao sindicato em que o trabalhador está sindicalizado;
- f) Data da admissão na empresa e, se possível, no setor;
- g) Início da atividade no local de trabalho;
- h) Situação contratual: a prazo ou permanente;
- i) Se a prazo, cópia de contrato;
- j) Mapa de férias do local de trabalho;
- k) Extrato de remuneração dos últimos 120 dias ou, na sua falta, cópia dos recibos de vencimento, caso tenha ocorrido alteração de algum dos componentes de caráter regular e permanente nesse período;
- l) Situação perante a medicina no trabalho;
- m) Indicação da data e tipo (admissão, periódico ou ocasional) do último exame médico e respetivo resultado;
- n) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei.

8. O empregador que ganhar a empreitada não pode exigir que os documentos a que se refere o número anterior lhe sejam entregues com antecedência superior a 15 dias em relação ao início do serviço.

9. O empregador que ganhar a prestação de serviço dará continuidade ao disposto na alínea e), do n.º 7.

10. No caso dos trabalhadores na situação de baixa que transitaram para outra empresa, nos termos desta cláusula, cujo contrato de trabalho tenha cessado por reforma coincidente com o termo de suspensão, compete à empresa adquirente da empreitada o pagamento dos créditos daí resultantes.

11. O disposto na presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, às reduções de empreitada.

12. O disposto na presente cláusula é globalmente mais favorável em relação ao regime legal da transmissão de empresa ou estabelecimento, devendo sobre ele prevalecer.

CAPÍTULO V

Do horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1. O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este CCT não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
2. Para efeitos de apuramento da média do período normal de trabalho referido no número anterior, serão considerados os períodos de trabalho semanal cumpridos durante um período de sete semanas, ou no máximo de 8 semanas.
3. O empregador fica obrigado a manter um registo rigoroso dos tempos prestados acima ou abaixo das 40 horas semanais, de modo a que cada trabalhador possa conhecer, a qualquer momento, a respetiva situação.
4. Para os trabalhadores das tabelas A) e B), o período normal de trabalho diário será interrompido, em regra, por um intervalo de uma hora, de modo a garantir que o trabalhador não preste mais do que cinco horas de trabalho consecutivas.
5. Para os restantes trabalhadores aquele período de intervalo, em regra, não será inferior a uma hora, nem superior a duas horas.
6. Os intervalos a que se referem os números 4 e 5 poderão ser reduzidos até 30 minutos.
7. Os horários de trabalho até 6 horas diárias consecutivas são dispensados dos intervalos acima referidos, sem prejuízo do gozo de uma pausa de 15 minutos nos horários que excedam 4 horas consecutivas.
8. O período de trabalho diário poderá ser interrompido por intervalos de duração superior a duas horas.
9. Em todos os locais de prestação de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade empregadora, de harmonia com as disposições legais.
10. O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal pode ser inferior a doze horas.
11. Os trabalhadores que prestem serviço com obrigação de permanência no local de trabalho em todo o seu horário de trabalho diário e/ou que não possam ausentar-se do local de trabalho por exigências do serviço, têm direito a uma pausa diária, de trinta minutos contando, para todos os efeitos, como período normal de trabalho e não determinando qualquer perda de retribuição nem alargamento do horário de trabalho, em condições a definir pela entidade empregadora conforme as exigências do serviço, mas de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas consecutivas de trabalho.
12. Durante as pausas a que se refere o número anterior, deve ficar garantida a continuidade da laboração, contando, para todos os efeitos, como tempo de prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 17.^a

Trabalho a tempo parcial

1. O trabalhador poderá ser contratado a tempo parcial, sem prejuízo de todos os direitos e deveres decorrentes da lei e do presente CCT.

2. Os trabalhadores com menos de 40 horas semanais são remunerados na proporção do tempo de trabalho acordado pelas partes.
3. O trabalhador a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal certa, calculada nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 24.ª.
4. Não devem existir contratos de trabalho com duração inferior a 15 horas semanais de trabalho.
5. Os trabalhadores admitidos antes de 1 de março de 1987 que praticam horários de trabalho de pelo menos trinta e sete horas por semana, auferindo retribuição a tempo completo, são considerados para todos os efeitos como trabalhadores a tempo inteiro.

Cláusula 18.ª

Isenção de horário

1. Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:
 - a) Exercício de cargos de administração, de direção, de chefia, de chefias intermédias, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
 - b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares, que pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
 - c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
 - d) Exercício da atividade de transporte e de vendas.
2. A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:
 - a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
 - b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
 - c) A observância dos períodos normais de trabalho acordados.
3. O trabalhador abrangido pela isenção de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial conforme prevista no Código de Trabalho.

Cláusula 19.ª

Trabalho suplementar

1. Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado fora do horário normal de trabalho do trabalhador, por determinação prévia escrita do empregador.
2. Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.
3. Só haverá lugar a trabalho suplementar em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, devidamente fundamentados e comprovados.

4. Havendo necessidade de recorrer a trabalho suplementar, este deverá ser distribuído, na medida do possível, por forma equitativa, por todos os trabalhadores do local de trabalho que o desejem.
5. Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.
6. Não se compreende na noção de trabalho suplementar, nomeadamente e sem prejuízo de outras situações previstas na lei:
 - a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores;
 - b) A tolerância de quinze minutos prevista no Código do Trabalho.
7. Cada trabalhador poderá realizar até 200 horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário, incluindo para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho.
8. O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 20.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1. O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
 - a) 50% pelas horas ou frações destas, em dia em que o trabalhador, no âmbito do seu horário habitual, preste serviço;
 - b) 75% por cada hora ou fração, em dia feriado;
 - c) 100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, sem prejuízo do pagamento das horas noturnas.
2. O trabalhador que, no seu horário normal, não preste trabalho em dia feriado, se for convocado para trabalhar, independentemente da sua retribuição mensal, auferirá 100% da correspondente retribuição horária com um acréscimo de 75%, por cada hora ou fração trabalhada.
3. É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.
4. Sem prejuízo do disposto na cláusula 30^a, o trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
5. O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 21.^a

Trabalho normal em dia feriado

1. O trabalhador que prestar trabalho normal em dia feriado em empresa dispensada de suspender o funcionamento em dia feriado tem direito a um acréscimo de 100% da retribuição correspondente.

2. O regime do nº 1 aplica-se igualmente nos casos em que a empresa dispensada de suspender o funcionamento em dia feriado, seja apenas a empresa cliente e a execução do trabalho normal em dia feriado ocorra no âmbito dos serviços prestados pela entidade empregador a esse cliente.

Cláusula 22.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, o prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 23.^a

Noção de Retribuição

1. A retribuição mensal integra o que, nos termos da lei e do presente contrato, o trabalhador tem direito de receber como contrapartida do seu trabalho.

2. A retribuição mensal engloba a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3. Consideram-se remunerações mínimas as constantes do anexo II do presente contrato.

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho

1. A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês.

2. Para calcular o valor da hora de trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$\frac{Vh = Vm \times 12}{52 \times n}$$

Sendo:

Vh o valor da hora de trabalho;

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

Sendo Hs o número de horas de trabalho semanal constantes do contrato individual.

Vm o vencimento mensal;

n o número de horas de trabalho normal por semana.

3. O trabalhador contratado a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal calculada com base na seguinte fórmula:

$$Vm = Vh \times N$$

Sendo N o correspondente ao número médio mensal de horas de trabalho efetivo, que é calculado como se segue:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

Sendo Hs o número de horas de trabalho semanal constantes do contrato individual.

Cláusula 25.^a

Documento a entregar ao trabalhador no ato do pagamento

1. No ato do pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste:

- a) A identificação do empregador, nome completo do trabalhador e a categoria profissional deste;
- b) Número de inscrição na segurança social do trabalhador;
- c) Período a que respeita a retribuição de base e discriminando todas as demais prestações pagas;
- d) Indicação do montante líquido e de todos os descontos e deduções efetuados, bem como o montante líquido a receber;
- e) Identificação da companhia seguradora para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho.

2. O pagamento será feito preferencialmente por transferência bancária e o recibo poderá ser remetido ao trabalhador por correio eletrónico e/ou disponibilizado em plataforma informática.

3. O trabalhador pode solicitar, à entidade patronal a entrega do recibo de vencimento em suporte papel, que deverá ser entregue no prazo de 15 dias.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho noturno

O trabalho noturno será remunerado com os seguintes acréscimos:

Em 2020, 25% além do trabalho normal, entre as 21 e as 6 horas;

A partir de 2021 inclusive, 25% além do trabalho normal, entre as 21 e as 24 horas e 30% entre 0 e as 6 horas.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

1. A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.
2. Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, pago juntamente com a retribuição vencida no mês imediatamente anterior, salvo o disposto no número seguinte.
3. O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1. O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.
2. O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
 - a) No ano de admissão do trabalhador;
 - b) No ano da cessação do contrato de trabalho.
3. Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:
 - a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
 - b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data de regresso.

Cláusula 29.^a

Subsídio de alimentação

1. Os trabalhadores com período normal de trabalho de 40 horas semanais e 8 horas diárias têm direito a um subsídio de alimentação diário de:
 - a) € 3,70 no ano de 2022;

- b) € 4,00 no ano de 2023.
2. O subsídio de alimentação é atribuído de acordo com as alíneas seguintes:
- a) Em 2022 todos os trabalhadores com horários de trabalho com 7 ou mais horas diárias de trabalho têm direito ao subsídio de alimentação completo.;
 - b) Em 2023 todos os trabalhadores com horários de trabalho com 6 ou mais horas diárias de trabalho têm direito ao subsídio de alimentação completo.;
 - c) A partir de 2024 todos os trabalhadores com horários de trabalho com 5 ou mais horas diárias de trabalho têm direito ao subsídio de alimentação completo.
3. O valor do subsídio de alimentação não será considerado na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

CAPÍTULO VII

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

1. Os trabalhadores abrangidos pelas tabelas A, B, e C têm direito a dia e meio consecutivo de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo vinte e quatro horas de descanso semanal obrigatório ao domingo e as restantes de descanso complementar.
2. Excepcionalmente, poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal, quando o serviço, em razão da especial natureza do local onde é prestado, não possa ser interrompido ou quando só possa ser prestado no dia de descanso dos trabalhadores da empresa a quem é prestado o serviço.
3. Nos casos previstos no número anterior, o trabalho aos domingos só poderá ser prestado desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes pressupostos:
 - a) Acordo do trabalhador em relação a cada local de trabalho em que passe a laborar aos domingos, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes;
 - b) Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta cláusula estejam ao serviço da empresa, e não estejam já afetos a horários de trabalho ao domingo, o acordo previsto na alínea anterior será por escrito;
 - c) Acréscimo de 16% sobre a retribuição base mensal auferida no local de trabalho em que seja prestado trabalho aos domingos;
 - d) De sete em sete semanas:
 - i. os trabalhadores que laborem 5 dias consecutivos por semana têm direito a folgar um sábado e domingo consecutivos;
 - ii. os trabalhadores que laborem 6 dias consecutivos têm direito a folgar um domingo;

e) O acordo entre a entidade patronal e o trabalhador poderá dispensar o previsto na alínea anterior por um período de 2 anos e pode ser renovável com o acordo deste.

4. A partir de janeiro de 2022, os trabalhadores afetos a horários abrangidos pelo regime regulado nos n.ºs 2 e 3, com 37h30 semanais e com intervalos inferiores a uma hora, cumprirão um horário normal de trabalho diário de 8h diárias e de 40h semanais, com direito a uma pausa de 30 minutos, que contará para todos efeitos como tempo de trabalho efetivo e durante a qual se manterão disponíveis para garantir a continuidade da laboração.

5. O acréscimo de 16% a que se refere a alínea c) do número 3, será pago nas férias e no subsídio de férias, mas não será considerado no subsídio de natal de 2020, devendo passar a sê-lo a partir de 2021 inclusive.

6. O regime disposto no n.º 3 prevalece sobre qualquer outro que esteja a ser praticado, em relação aos trabalhadores a que se refere a alínea d) do n.º 3.

7. Os restantes trabalhadores, abrangidos pela tabela D, têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo o domingo obrigatoriamente dia de descanso semanal e o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 31.^a

Feriados obrigatórios

1. São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, sexta-feira santa, domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

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

3. Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

a) O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito;

b) A terça-feira de Carnaval para os profissionais da tabela A e em cada local de trabalho, apenas nos mesmos termos em que for observado pelos trabalhadores do respetivo utilizador do serviço.

Cláusula 32.^a

Faltas – Definição

1. Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

Cláusula 33.^a

Tipos de falta

1. A falta pode ser justificada ou injustificada.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento de filhos, pais, cônjuge, parente ou afins, nos termos do artigo 251.º, do Código do Trabalho;
 - c) Para efeitos da efetivação dos direitos da alínea anterior:
 - i. A contagem das faltas por falecimento de familiar inicia-se no dia do falecimento;
 - ii. Se o falecimento, e/ou o conhecimento, ocorrer ao final do dia, após se verificar o cumprimento, pelo trabalhador, do período normal de trabalho diário, a contagem dos dias de ausência ao trabalho por motivo de falecimento inicia-se no dia seguinte.
 - d) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º do Código do Trabalho;
 - e) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - f) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do artigo 49º, artigo 50º ou artigo 252º, do Código do Trabalho respetivamente;
 - g) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409º do Código do Trabalho;
 - i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
 - k) A que por lei seja como tal considerada.
3. É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 34.^a

Comunicação de ausência

1. A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.
2. Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.
3. A ausência, de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.
4. A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista, em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
5. A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
6. Será aceite como prova de necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar do trabalhador, a exibição de documento idóneo, ainda que referente a tratamentos, desde que individualize a data, a hora, o nome do próprio trabalhador e seja emitido pela entidade que processou o atendimento.
7. O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 35.^a

Efeitos de falta injustificada

1. A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.
2. Para efeitos do desconto referido no número anterior, e tratando-se de ausências injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores à ausência injustificada verificada.
3. No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:
 - a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
 - b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 36.^a

Férias

1. Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2. A duração do período de férias do trabalhador será aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 4 e 5.

4. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

5. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

6. Da aplicação do disposto no n.º 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

7. Poderão acumular os períodos de férias relativos a dois anos de trabalho, os trabalhadores estrangeiros e os trabalhadores nacionais, que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro, mediante acordo da entidade empregadora.

Neste caso, o pagamento do subsídio de férias do ano em que o acordo foi celebrado, é da responsabilidade da entidade empregadora que detiver o contrato em 31 de dezembro desse mesmo ano.

8. O direito a férias é irrenunciável e não poderá ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

9. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

10. Quando da marcação de férias:

- a) O período de férias deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e o empregador;
- b) Não havendo acordo, compete ao empregador fixar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, respeitando os condicionalismos da lei;
- c) Na situação prevista na alínea anterior o empregador só poderá marcar o início do período de férias imediatamente após a folga semanal do trabalhador.

11. Por acordo entre o empregador e o trabalhador, pode cumular-se o gozo de metade das férias vencidas no ano anterior com as férias vencidas no ano em causa.

12. Para os efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Sempre que os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

13. É vedado ao empregador interromper as férias do trabalhador contra sua vontade depois de este as ter iniciado, exceto por motivos imperiosos e justificados.

14. Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá o direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como o respetivo subsídio.

15. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

16. O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

17. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

18. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 4.

19. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

20. Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

21. No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo-se, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidas ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto na alínea b) do nº 10.

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

23. Os trabalhadores podem renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 37.^a

Licença sem retribuição

1. O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.
2. O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
3. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, com exceção do direito à manutenção do local de trabalho.

Cláusula 38.^a

Impedimento prolongado

1. Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.
2. O contrato de trabalho suspende-se antes do prazo referido no n.º 1, no momento em que seja previsível que o impedimento vá ter duração superior a aquele prazo.
3. O contrato de trabalho suspenso caduca no momento em que seja certo que o impedimento se torna definitivo.
4. O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.
5. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.
6. Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como os demais direitos.

CAPÍTULO VIII

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 39.^a

Termos e formas de cessação

Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas na lei.

CAPÍTULO IX

Do poder disciplinar

Cláusula 40.^a
Sanções disciplinares

1. As sanções disciplinares são as seguintes:
 - a) Repreensão simples;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Perda de dias de férias desde que sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
 - d) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
 - e) Despedimento com justa causa.
2. A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infração 20 dias e em cada ano civil o total de 60 dias.
3. Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, à culpabilidade do infrator e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infração.
4. Nos casos de aplicação das sanções disciplinares das alíneas c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar, nos termos dos números seguintes.
5. O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infração foi conhecida pelo empregador, sob pena de caducidade.
6. Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador da prestação do trabalho, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.
7. No exercício do processo disciplinar, a acusação e decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, tendo o trabalhador 10 dias úteis para apresentar a sua defesa, não se considerando como dias úteis sábados, domingos e feriados.
8. A aplicação da sanção deve ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

CAPÍTULO X
Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 41.^a

Medidas de segurança e proteção

1. No desenvolvimento dos trabalhos devem ser observados os preceitos legais gerais, assim como as prescrições específicas para o setor no que se refere à saúde e segurança no trabalho.
2. Os trabalhos têm de decorrer em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser avaliadas antecipadamente, tendo em vista a integração de medidas de prevenção, por forma a otimizar os índices de segurança.
3. As medidas de segurança adotadas deverão privilegiar a proteção individual e responder adequadamente aos riscos específicos que possam ocorrer na execução dos trabalhos, exceto nos casos de impossibilidade técnica.
4. O estado de conservação e operacionalidade dos sistemas de proteção deve ser garantido mediante controlo periódico.
5. Nos trabalhos que envolvam riscos especiais dever-se-á proporcionar informação e formação específica, bem como adotar os respetivos procedimentos de segurança.

Cláusula 42.^a

Prevenção de alcoolemia

1. Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de máquinas, instrumentos de corte, trabalhos em altura e trabalhos em valas, esgotos e fossas.
2. Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.
3. Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia em cada momento prevista naquele Código.
4. O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de ações de informação e sensibilização.
5. O controlo de alcoolemia será efetuado com carácter aleatório entre trabalhadores que prestem serviço na empresa, nos locais de trabalho determinados por esta, independentemente do tipo de contrato de trabalho, bem como aqueles que indiquem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.
6. O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efetuado por técnico de saúde, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunha.
7. Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova.
8. A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores.

9. O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

10. Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, em caso de taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.

11. Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12. É dispensada a elaboração de regulamento, sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula.

CAPÍTULO XI

Da atividade sindical e coletiva dos trabalhadores

Cláusula 43.^a

Livre exercício da atividade sindical - Princípios gerais

1. É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua atividade representa a profissão ou categoria respetiva.

2. Os trabalhadores e os sindicatos têm direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3. À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, exceto a perda da respetiva remuneração.

Cláusula 44.^a

Direito de reunião

1. Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas o comportem, e nos locais de trabalho, até um período máximo de dezassete horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2. Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas o comportem, durante o tempo que entenderem necessário, e nos locais de trabalho, não se opondo a isso o empregador ou os seus representantes, diligenciando para que tais reuniões sejam possíveis.

3. As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou 50 dos trabalhadores respetivos, pela comissão intersindical, ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelos delegados sindicais (no mínimo de três quando o seu número for superior a este), quando não existirem comissões.

Cláusula 45.^a

Instalação das comissões sindicais

1. Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.
2. Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções,
3. As entidades patronais diligenciarão junto dos clientes no sentido de tornar possível o disposto nos n.ºs 1 e 2 desta clausula.

Cláusula 46.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1. Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à atividade sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.
2. Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida ao empregador com a antecedência mínima de seis horas, exceto em casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.
3. Os delegados sindicais têm direito a desenvolver a atividade sindical na empresa e no local de trabalho, desde que sem prejuízo do seu normal funcionamento.
4. Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço, observando-se o estipulado na cláusula 14.^a n.º 3, nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

Cláusula 47.^a

Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1. Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.
2. A comissão sindical da empresa é a organização dos delegados sindicais dos vários locais de trabalho do mesmo sindicato na empresa.
3. A comissão intersindical de empresa é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.
4. Serão constituídos secretariados das comissões sindicais de empresa e ou da comissão intersindical de empresa sempre que estes órgãos o desejem, sendo os seus elementos eleitos de entre os que pertençam aqueles e em número mínimo de três e o máximo de sete.
5. Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, eleitos pelos trabalhadores, e integram a comissão sindical da empresa, variando o seu número consoante o número de trabalhadores por sindicato e sendo determinado da forma seguinte:
 - a) Local de trabalho com 8 a 24 trabalhadores - um delegado sindical;
 - b) Local de trabalho com 25 a 49 trabalhadores - dois delegados sindicais;
 - c) Local de trabalho com 50 a 99 trabalhadores - três delegados sindicais;
 - d) Local de trabalho com 100 a 199 trabalhadores - quatro delegados sindicais;
 - e) Local de trabalho com 200 a 499 trabalhadores - seis delegados sindicais;
 - f) Local de trabalho com mais de 500 trabalhadores - o número de delegados sindicais será obtido pela seguinte forma: 1,5 delegados sindicais por cada 100 trabalhadores, arredondando-se o número obtido sempre para a unidade imediatamente superior.
6. Nos locais do trabalho que funcionem em regime de turnos, o número de delegados referido no nº 5 desta cláusula será de mais um delegado, quando se justifique.
7. A Direção do Sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções,

Cláusula 48.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais, das comissões sindicais e intersindicais e respetivos secretariados

Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

1. Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sobre condições de trabalho e ou quaisquer outras que os afetem.

2. Elaborada nota de culpa, e a partir desta fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito de serem ouvidos antes da decisão final mediante solicitação expressa do trabalhador, ou trabalhadores arguidos.
3. Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos.
4. Visar os mapas de quotização sindical e de contribuição para a Segurança Social e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Reuniões com órgãos de gestão de empresa

1. Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda os delegados sindicais, quando aqueles não existam, reúnem-se com os órgãos de gestão sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, por motivo comprovadamente necessário e com aviso prévio de vinte e quatro horas à entidade patronal.
2. A ordem de trabalhos, o dia e a hora de reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado distribuído e afixado na empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, sempre que a convocação seja feita pelos órgãos de gestão da empresa.
3. Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma ata, assinada pelas partes, de que a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.
4. O tempo despendido nas reuniões com os órgãos de gestão não pode ser considerado para os efeitos do disposto na cláusula 50^a.
5. Os secretários da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais podem, por quarenta e oito horas, alterar as datas das reuniões requeridas pela empresa, nomeadamente quando necessitem de ouvir os restantes trabalhadores.
6. Os dirigentes sindicais e ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões, sempre que o desejem.

Cláusula 50.^a

Crédito de horas

1. Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas, que não pode ser inferior a cinco horas por mês, ou a oito horas, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical ou comissão sindical.
2. O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
3. Os delegados sindicais ou a respetiva Associação Sindical, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar sempre que possível, por escrito, o empregador com a antecedência mínima de um dia.
4. Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, federações, uniões e dos secretariados das comissões intersindicais e das comissões sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de crédito mensal de horas igual ao seu período normal de trabalho semanal.
5. Cada Sindicato poderá determinar que os créditos de horas dos seus Delegados Sindicais, trabalhadores da mesma empresa, sejam, no seu conjunto, utilizados por um único Delegado Sindical, ou por um número limitado dos mesmos.
6. Para efeitos do previsto no número anterior o Sindicato respetivo informará a empresa, por escrito, da intenção de exercer aquele direito e da identificação dos utilizadores do conjunto de crédito de horas remuneradas.

CAPÍTULO XII

Das disposições gerais e transitórias

Cláusula 51.^a

Indumentária

1. Os trabalhadores, quando em serviço, usam fardamento de acordo com as determinações internas das empresas, sendo obrigação da entidade empregadora suportar e fornecer gratuitamente o fardamento.
2. A escolha do tecido e corte de fardamento, deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem a enverga e o período do ano.

Cláusula 52.^a

Assédio

1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2. Sempre que haja uma queixa de assédio, o empregador deverá providenciar pelo apuramento da verdade e, caso se comprove, deverá afastar a vítima do agressor.
3. Qualquer queixa de assédio deverá ser comunicada às associações sindicais outorgantes pela entidade empregadora, no prazo máximo de 5 dias.

Cláusula 53.^a

Comissão paritária

1. As partes decidem criar, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato, uma comissão paritária, formada por duas partes, sendo uma parte representada por dois representantes de cada sindicato outorgante e a outra parte representada por quatro representantes da associação patronal, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes. As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.
2. As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social, dentro de vinte dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respetivos representantes.
3. A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e local, dia e hora da reunião.
4. Não é permitido, salvo unanimidade das partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.
5. Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, que não terá direito a voto.
6. Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-as, a partir desta data, parte integrante do CCT.
7. Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão, tanto as associações sindicais como a associação patronal que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.
8. A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no nº 2.

Cláusula 54.^a

Observatório do Setor da Limpeza Industrial

As partes outorgantes do presente CCT procurarão criar um Observatório do Setor da Limpeza Industrial.

Cláusula 55.^a

Remuneração Mínima Mensal Garantida no Setor

1. Os valores constantes da tabela salarial acordada serão objeto de ajustamento se o valor fixado para o nível 9 deixar de ser superior ao rendimento mínimo mensal garantido em, pelo menos, 0,5% (meio por cento).
2. Caso venha a verificar-se a hipótese contemplada no número anterior, aplicar-se-ão os seguintes princípios:
 - a) salário do nível 9 será ajustado para o valor que resultar da majoração do rendimento mínimo mensal garantido em 0,5% (meio por cento);
 - b) os valores dos demais níveis serão incrementados em montante igual ao valor absoluto do acréscimo aplicado ao nível 9.
3. As regras constantes dos números anteriores, a partir de 2022 inclusive, aplicar-se-ão sempre que a retribuição mínima do nível 9 for inferior ao valor do rendimento mínimo mensal garantido acrescido de 0,5%.
4. Os ajustamentos a que se referem os números anteriores são exigíveis a partir do mês da entrada em vigor do rendimento mínimo mensal garantido.
5. Os valores resultantes dos ajustamentos aritméticos previstos nos números anteriores serão acertados para a unidade mais próxima.
6. A tabela salarial de cada ano será apurada por aplicação das regras fixadas nos números anteriores e será automaticamente aplicável a todas as empresas e a todos os trabalhadores abrangidos, direta ou indiretamente, pela Convenção, com efeitos à data de entrada em vigor da retribuição mínima mensal garantida.
7. Independentemente dessa aplicação automática e geral, as partes requererão a publicação da tabela de cada ano no Boletim de Trabalho e Emprego.

Cláusula 56.^a

Disposições finais e manutenção de regalias anteriores

1. O presente CCT revoga e substitui integralmente o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Facility Services e o STAD, Sindicato dos Trabalhadores de S.P.V.L.D. e Actividades Diversas, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 12, de 29 de março de 2004 e o CCT entre a mesma associação patronal e a FETESE e os sindicatos outorgantes, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 34, de 15 de setembro de 2015.
2. Não obstante o acordo alcançado no âmbito da presente Convenção, nem a APFS, nem o STAD renunciam às suas posições a respeito da caducidade do CCT de 2004 referido no n.º 1 (entendendo a APFS que a caducidade já ocorreu e o STAD defendendo que não), e o disposto no n.º 1 não interfere, nem preclude os efeitos que devam decorrer da eventual publicação do aviso de cessação de vigência dessa Convenção.
3. As disposições do presente contrato coletivo têm um caráter globalmente mais favorável para os trabalhadores por ela abrangidos do que as disposições das anteriores convenções coletivas que lhes foram aplicáveis, incluindo as de caráter administrativo.
4. Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula, da aplicação do presente contrato não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou

classe, assim como diminuição de retribuição ou supressão de quaisquer regalias de caráter regular ou permanente.

Anexo I

Definição de Funções

Todos trabalhadores que desempenham as funções descritas neste anexo, têm responsabilidade de respeitar as normas de saúde e segurança no trabalho e de proteção do ambiente.

A) Trabalhadores de Limpeza

Supervisor Geral - É o trabalhador que supervisiona ao serviço de uma empresa e coordena e dirige dois ou mais supervisores, competindo-lhe, quando necessário, o exercício das funções destes trabalhadores.

Supervisor - É o trabalhador que, ao serviço de uma empresa, faz a gestão dos recursos humanos, dos produtos, equipamentos e materiais em vários locais de trabalho, fiscaliza e controla a qualidade dos serviços e elabora orçamentos, competindo-lhe ainda manter uma boa relação com os clientes e garantir toda a informação necessária à execução dos processos administrativos dos trabalhadores das suas equipas.

Operador Abastecedor de Aeronaves — É o trabalhador que abastece as aeronaves de água potável, procede aos despejos, removendo os detritos dos lavabos das aeronaves e demais detritos procedentes das mesmas, utilizando viatura que lhe é distribuída, podendo efetuar o transporte de pessoal e material necessário à limpeza da aeronave.

Controlador de Limpeza em Aeronaves – É o trabalhador que coordena toda a operação destinada à limpeza de aeronaves, recolhendo as informações diretas e ou informatizadas dos núcleos operacionais dos clientes, por forma a informar as equipas de trabalho acerca da especificidade do serviço, negocia com os clientes os tempos necessários a cada prestação de assistência e controla a sua execução. Poderá ainda, no caso de estar para tanto habilitado conduzir viaturas na placa, para transporte de pessoal e equipamentos.

Encarregado Geral - É o trabalhador que dirige e coordena a ação de dois ou mais encarregados num ou mais locais de trabalho.

Encarregado - É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efetuar tarefas desempenhadas por qualquer um dos membros da sua equipa.

Lavador de Vidros - É o trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, claraboias e outros.

Lavador de Viaturas - É o trabalhador que executa predominantemente a lavagem exterior de viaturas.

Trabalhador de Serviços Gerais - É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas pesadas, de transporte por arrastamento de contentores de lixo ou outros objetos com peso superior a 15kg, tração de veículos, transportadores de bagagens ou outros objetos e outras tarefas de natureza similar e idêntico grau de dificuldade, executando ainda tarefas de apoio à conservação e manutenção de edifícios, espaços e equipamentos.

Trabalhador de limpeza hospitalar - É o trabalhador que executa serviços de limpeza em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento.

Limpador de aeronaves - É o trabalhador que predominantemente executa funções de limpeza e dressing em aeronaves.

Lavador-limpador - É o trabalhador que presta serviços de limpeza em meios de transporte, quer por sistema manual, quer utilizando meios próprios.

Trabalhador de limpeza em hotéis – É o trabalhador que, predominantemente, exerce a sua atividade em unidades hoteleiras, arrumando os quartos e competindo-lhe a mudança de roupas e a feitura de camas.

Trabalhador de Limpeza - É o (a) trabalhador(a) que presta serviços de limpeza em unidade de produção de bens ou serviços dos setores primários, secundário e terciário e que não estão incluídos noutras categorias profissionais deste contrato.

B) Trabalhadores de Jardinagem

Encarregado de Jardineiro – É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de jardinagem, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efetuar serviços de jardinagem.

Jardineiro – É o trabalhador que cultiva flores, arbustos e outras plantas para embelezar parques e jardins, semeia relvados, renova-lhes zonas danificadas, apara-os utilizando as ferramentas adequadas; planta, poda e trata sebes e árvores. Pode ainda proceder a trabalhos de reparação, construção ou manutenção de instalações de sistemas de rega.

Ajudante de Jardineiro – É o trabalhador que coadjuva os jardineiros, cooperando com eles, executando trabalhos de menor responsabilidade. Recolhe, varre e limpa as zonas intervencionadas.

Cantoneiro - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa serviços de limpeza em arruamento e zonas da via pública, removendo vegetação daninha e tornando acessíveis todas as vias de circulação.

C) Trabalhadores de Pest Control e Higiene

Responsável ou Técnico Superior – É o trabalhador com formação na área de biologia, agronomia, ciências agrárias, medicina veterinária ou química e com pelo menos cinco anos de atividade em funções técnicas que, nos limites de que está investido, é responsável por todos os aspetos técnicos de operações da empresa. Define, orienta e coordena os programas de treino interno com a manutenção de níveis elevados na prestação dos serviços de desinfestação e desinfeção, com particular incidência na manipulação e aplicação de biocidas de forma segura, com vista ao controlo de pragas e germes patogénicos.

Supervisor de Serviços de Desinfestação – É o trabalhador com experiência de técnico nunca inferior a quatro anos, que é responsável pela formação técnica prática de desinfestação ou desinfeção geral, incluindo a aplicação de biocidas na formação de gás, visando o controlo de pragas e germes patogénicos. Chefia, coordena e orienta nos limites das suas competências as equipas de operadores especializados e técnicos de desinfestação ou desinfetador.

Supervisor de Serviços de Higiene - É o trabalhador com experiência de técnico de higiene nunca inferior a quatro anos, que é responsável pela formação técnica prática de higiene, incluindo, além de outras incluídas no descritivo funcional desta última categoria, a prestação de serviços de higiene, instalação de equipamentos, planeamento de serviços de higiene. Chefia, coordena e orienta nos limites das suas competências as equipas de operadores especializados e técnicos de higiene, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Supervisor Operacional – É o trabalhador que coordena a atividade de um grupo de trabalhadores. Contacta com os clientes, esclarece-os sobre a melhor forma de atuar, elabora orçamentos e pode estabelecer contratos com base em parâmetros superiormente definidos. É o responsável por toda a atividade operacional da empresa ou apenas de uma área geográfica ou funcional.

Operador de Armazém – É o trabalhador que efetua as operações de receção, codificação, armazenagem, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias, tendo em vista a otimização do funcionamento do armazém.

Operador Especializado de Desinfestação ou Desinfetador – É o trabalhador com experiência de técnico de desinfestação ou desinfetador nunca inferior a três anos, que executa ações de desinfestação ou de desinfeção em geral, incluindo a aplicação de biocidas na formação de gás nas práticas de fumigação, a fim de controlar as pragas e germes patogénicos. No limite das suas competências, chefia coordena e orienta as equipas de técnicos de desinfestação ou desinfetador.

Técnico de Higiene – É o trabalhador com experiência de Conductor/Distribuidor, nunca inferior a três anos, com formação específica para concretização dos serviços de higiene, no interior e exterior das instalações sanitárias, tendo a seu cargo o contacto com clientes e toda a gestão logística pré e pós prestação diária dos serviços e todos os aspetos respeitantes ao correto uso e prevenção das viaturas que utiliza. A instalação de equipamentos, manutenção e controlo dos mesmos é da sua responsabilidade, assim como a concretização de tarefas acessórias à sua Categoria Profissional nos locais de trabalho onde está colocado.

Técnico de Desinfestação ou Desinfetador – É o trabalhador que, tendo obtido conhecimentos técnico-profissionais básicos através de formação interna ou certificado próprio para o efeito, está apto a desenvolver ações de desinfestação e de desinfeção em geral, utilizando práticas com ou sem a aplicação de biocidas para o controlo de pragas e germes patogénicos.

Conductor / Distribuidor — é o trabalhador que tem a seu cargo a preparação da logística necessária para concretização de cada volta diária, assim como da viatura que lhe está adstrita. A instalação de equipamentos, manutenção e controlo dos mesmos é da sua responsabilidade, assim como a concretização de tarefas acessórias à sua categoria profissional nos locais de trabalho onde está colocado. Contacta com o cliente, concretiza a prestação dos serviços de higiene, no interior e exterior das instalações sanitárias.

Higienizador – É o trabalhador que garante as tarefas de limpeza, manutenção e preparação dos equipamentos de recolha de resíduos, assim como tarefas diretamente inerentes a estas e que se relacionem com a limpeza e manutenção de equipamentos e instalações dos locais da Empresa.

Estagiário – É o trabalhador que faz tirocínio para técnico de desinfestação ou desinfetador.

D) Restantes trabalhadores

Diretor de Serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa

segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de Departamento - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Analista de Sistemas - Concede e projeta, no âmbito do tratamento informático de informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e das transformações a fazer na sequência das operações; prepara os ordinogramas e outras especializações para o programador; efetua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Contabilista Certificado – É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários setores de atividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos resultados de exploração. Elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeiro e ao cumprimento de legislação comercial e fiscal. Supervisiona a escrutinação dos registos e livros de contabilidade. Disponibiliza elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

Chefe de Divisão - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa das divisões da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro da divisão que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens de planeamento das atividades da divisão, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento da divisão e executa outras funções semelhantes.

Chefe de Serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num dos vários serviços da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção,

orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço e executa outras funções semelhantes.

Técnico Superior de Segurança do Trabalho – É o trabalhador com a qualificação de técnico superior de segurança do trabalho que executa as funções e assume as responsabilidades previstas na legislação aplicável.

Técnico de Qualidade e Ambiente - Planeia, coordena, assegura e promove a implementação e melhoria contínua dos Sistemas de Gestão da Qualidade e Ambiente em conformidade com os referenciais normativos e legislação aplicável, contribuindo para a eficiência e competitividade das organizações.

Chefe de Secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Chefe de Vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

Secretário de Administração – É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

Técnico Administrativo Principal – É o trabalhador que adota processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

Subchefe de Secção - Executa as tarefas mais exigentes que competem ao técnico administrativo, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora diretamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins.

Técnico de Contabilidade - É o trabalhador que organiza, classifica e verifica a validade e conformidade dos documentos contabilísticos e efetua o seu registo. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais.

Técnico de Segurança do Trabalho – É o trabalhador com a qualificação de técnico de segurança do trabalho que executa as funções e assume as responsabilidades previstas na legislação aplicável.

Técnico de Informática – É o trabalhador que a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diversos software, hardware e sistemas de comunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém o suporte ativo aos utilizadores, executa treino específico e participa em programas de formação.

Técnico de Marketing – É o trabalhador que colabora na definição de estratégias de marketing, operacionaliza as políticas de gestão de marketing mix e de clientes e participa na elaboração de estudos de mercado, com vista a definir/redefinir segmentos de mercado, permitindo o ajustamento permanente da atividade da empresa às necessidades e satisfação dos clientes. Executa reportes mensais de Marketing e captação de informação para análise. Participa na gestão de Campanhas de Marketing.

Secretário de Direção – É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Encarregado de Armazém - É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a atividade de um armazém, ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento. Mantém atualizado o stock de existências em armazém e requisita as respetivas reposições.

Técnico Administrativo – É o trabalhador que planeia, organiza, executa e controla tarefas administrativas relativamente ao funcionamento da empresa, nomeadamente as que estão associadas aos fluxos internos e externos de circulação de informação do processo administrativo, utilizando as técnicas e procedimentos adequados.

Fiel de Armazém - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou de materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa utente ou cliente; promove a elaboração de inventários e colabora como o superior hierárquico na organização do material de armazém.

Comercial – É o trabalhador que faz prospeção de mercado, levantamento das necessidades dos clientes, vende os produtos/serviços da sua empresa, apoia na elaboração de propostas e faz a sua apresentação ao cliente assim como o acompanhamento pós-venda mantendo sempre as relações comerciais com a sua carteira de clientes. Participa na elaboração das políticas comerciais e estratégias de Marketing da empresa.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carteira de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Assistente Administrativo – É o profissional que conta com três ou mais anos na carreira Administrativa e ao serviço da empresa, labora sob a orientação do Técnico Administrativo Principal ou de um Técnico Administrativo e executa e/ou colabora nas tarefas e atividades definidas para este último.

Conferente de Armazém - É o trabalhador que, segundo diretrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a entrada e ou saída de mercadorias.

Controlador de Informática - Controla os documentos base recebidos e os documentos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Assistente Administrativo II – É o trabalhador que ingressa na carreira de Administrativo e que executa as tarefas mais simples e de menor complexidade cometidas ao Técnico Administrativo, sob orientação e supervisão deste ou do Assistente Administrativo.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou por sectores de venda.

Administrativo Polivalente - É o trabalhador que apoia as tarefas de vários departamentos, nomeadamente na organização e arquivo de documentos, conferências e introdução de

dados. Também pode assegurar a receção, atendimento e encaminhamento de clientes, telefonemas, e-mails, correspondência. Efetua a preparação e envio de correspondência e desloca-se externamente para efetuar trabalho junto de diversas entidades.

Servente ou Auxiliar de Armazém - É o trabalhador que cuida das cargas e descargas, bem como do arrumo de mercadorias e produtos no estabelecimento ou armazém, podendo desempenhar outras tarefas indiferenciadas que lhe venham a ser solicitadas.

Rececionista/Telefonista - É o trabalhador que procede à abertura das instalações, coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa, e acompanha-as ou encaminha-as aos setores a que necessitem ter acesso, faz atendimento presencial e telefónico, faz recebimento, digitalização e arquivo de documentos.

Estagiário - É o trabalhador que auxilia os administrativos ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir. Poderá permanecer nesta qualidade durante um período máximo de 2 anos.

ANEXO II

Tabela de Remunerações Mínimas para 2022

A) Trabalhadores de Limpeza		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações Mínimas (€) 2022
I	Supervisor Geral	1 171 €
II	Supervisor	956 €
III	Operador Abastecedor de Aeronaves	796 €
	Controlador de Limpeza de Aeronaves	
	Encarregado Geral	
IV	Encarregado	739 €
V	Lavador de Vidros	734 €
VI	Lavador de Viaturas	729 €
VII	Trabalhador de serviços gerais	719 €
	Trabalhador de limpeza hospitalar	
	Limpador de aeronaves	
	Lavador limpador	

VIII	Trabalhador de limpeza de hotéis	714 €
IX	Trabalhador de Limpeza	709 €

B) Trabalhadores de Jardinagem

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações Mínimas (€) 2022
I	Encarregado de Jardineiro	763 €
II	Jardineiro	729 €
III	Ajudante de Jardineiro	709 €
	Cantoneiro	

C) Trabalhadores de Pest Control e Higiene

Níveis	Categorias Profissionais	Remunerações Mínimas (€) 2022
I	Responsável ou Técnico Superior	1 051 €
II	Supervisor de Serviços de Desinfestação	861 €
	Supervisor de Serviços de Higiene	
III	Supervisor Operacional	781 €
IV	Operador de Armazém	754 €
	Operador Especializado de Desinfestação ou Desinfetador	
	Técnico de Higiene	
V	Técnico de Desinfestação ou Desinfetador	724 €
	Condutor / Distribuidor	
VI	Higienizador	709 €
	Estagiário	

D) Restantes Trabalhadores

Níveis	Categorias Profissionais	Remunerações Mínimas (€) 2022
I	Diretor de Serviços	1 509 €
II	Chefe de Departamento	1 314 €

	Analista de Sistemas	
	Contabilista Certificado	
III	Chefe de Divisão	1 074 €
IV	Chefe de Serviços	1 004 €
	Técnico Superior de Segurança do Trabalho	
	Técnico de Qualidade e Ambiente	
V	Chefe de Secção	934 €
	Chefe de Vendas	
	Secretário de Administração	
VI	Técnico Administrativo Principal	864 €
	Subchefe de Secção	
	Técnico de Contabilidade	
	Técnico de Segurança do Trabalho	
	Técnico de Informática	
	Técnico de Marketing	
	Secretário de Direção	
	Encarregado de Armazém	
VII	Técnico Administrativo	794 €
	Fiel de Armazém	
	Comercial	
	Motorista	
VIII	Assistente Administrativo	760 €
	Conferente de Armazém	
	Controlador de Informática	
IX	Assistente Administrativo II	724 €
	Distribuidor	
	Telefonista/Rececionista	
X	Administrativo polivalente	709 €
	Servente ou auxiliar de armazém	
	Estagiário	

ANEXO III

Tabelas de Remunerações Mínimas para 2023

As tabelas serão apuradas por aplicação das regras afixadas na cláusula 55^a. do CCT.