

## **Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego**

### **Convenção Coletiva de Trabalho n.º 13/2025 de 13 de maio de 2025**

---

#### **CCT entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores (Setor de Prestação de Serviços de Limpeza e Similares) - Revisão Global**

A revisão global do CCT celebrado entre a Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores (Setor de Prestação de Serviços de Limpeza e Similares) vem alterar os anteriormente publicados no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 63, de 30 de março de 2022, *Jornal Oficial*, II Série, n.º 35, de 17 de fevereiro de 2023 e *Jornal Oficial*, II Série, n.º 21, de 30 de janeiro de 2024:

#### **CAPÍTULO I**

##### **Âmbito e vigência do contrato**

###### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito do contrato**

1 - O presente contrato coletivo de trabalho - adiante designado apenas por contrato - obriga, por um lado as empresas, qualquer que seja o seu regime de gestão ou forma jurídica, que estejam inscritas na Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada (Associação Empresarial das Ilhas de São Miguel e Santa Maria) e, por outro lado, os trabalhadores filiados no SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores - adiante designado apenas por Sindicato - enquanto ao serviço das mesmas.

2 - Serão abrangidos pelo presente Contrato Coletivo de trabalho, 53 trabalhadores e 11 empregadores.

3 - Este Contrato aplica-se a todos os trabalhadores que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no Sindicato outorgante.

4 - Na situação prevista no n.º 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o trabalhador não sindicalizado que indicar por escrito à Entidade Empregadora que pretende ver-lhe aplicado o

presente CCT fica obrigado a pagar ao SINDESCOM 1% da sua remuneração base, incluindo, no prazo do ano de vigência desta convecção.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência**

1 - O contrato entra em vigor a partir da data da sua publicação no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores.

2 - Todo o contrato incluindo as tabelas salariais serão revistas de acordo com a legislação em vigor.

3 - A tabela salarial vigorará por um período efetivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

4 - A revisão total ou parcial, do contrato, quer suscitada por denúncia, quer por acordo das partes, tem por fim exclusivo a substituição do contrato e significa o propósito de atualizar o seu texto.

5 - A validade do contrato persistirá enquanto e na medida em que não entrar em vigor uma sua revisão, total ou parcial, sempre ressalvadas as normas que, por hierarquia legal, sobre ele devam prevalecer.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Condições gerais de admissão**

1 - A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é a prevista na Lei.

2 - As habilitações mínimas para admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, são as previstas na Lei.

3 - No ato da admissão deverão ser fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam, caso não exista;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.;
- c) Na inexistência mencionada em a) e b), o trabalhador deverá ser elucidado sobre as normas de trabalho da empresa.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Período experimental**

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

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 pessoal de direção e quadros superiores.

3 - Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no n.º 2, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias ou 15 dias respetivamente.

4 - O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto na cláusula anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

5 - Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença, de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6 - Em relação aos trabalhadores contratados em regime de tempo parcial, apenas relevarão para efeitos da contagem do período experimental, os dias de trabalho efetivo, num período máximo de 90 dias.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Contratos a termo**

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Classificação profissional**

1 - Os profissionais abrangidos por este CCT, serão obrigatoriamente classificados, de harmonia com as funções efetivamente desempenhadas, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

2 - As entidades patronais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com as designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I terão de os reclassificar, no prazo de 30 dias, numa das categorias constantes deste contrato.

**CAPÍTULO III**

**Liberdade do exercício do direito sindical**

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1 - Os trabalhadores e os Sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da empresa.

2 - À entidade patronal 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 o solicite, dentro dos condicionalismos legais.

3 - As atividades sindicais, não poderão ser exercidas nas instalações dos Clientes da Empresa.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

1 - Os dirigentes Sindicais dispõem de um crédito mínimo mensal para o exercício das suas funções de quatro dias de trabalho.

2 - Para o exercício das suas funções sindicais disporão os delegados de um crédito mensal de 5 horas.

3 - As faltas previstas nos números anteriores não determinam perda de retribuição ou qualquer outra regalia e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, incluindo subsídio de alimentação.

## **CAPÍTULO IV**

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Deveres da entidade patronal**

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) 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;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, 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.

#### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

##### **Deveres do trabalhador**

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) 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;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 - O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores**

É proibido ao empregador:

- 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 nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste Contrato;

- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Contrato e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, ou quando haja acordo;
- 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;
- 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.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Perda de um local 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 - Em caso de perda de um local de trabalho, o empregador que tiver obtido a nova empreitada obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.

3 - 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 deviam ter sido pagos.

4 - Para efeitos do disposto no n.º 2 da presente cláusula, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho:

- a) Todos aqueles que prestam serviço no local há 120 dias ou menos;
- 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.

5 - Quando justificadamente o trabalhador se recusar a ingressar nos quadros da nova empresa, a empregadora obriga-se a assegurar-lhe o posto de trabalho.

6 - Sem prejuízo da aplicação dos números anteriores, a entidade patronal que perder o local de trabalho é obrigada a fornecer, no prazo de 10 dias a contar da receção do pedido, à empresa que obteve a nova empreitada e ao Sindicato representativos dos respetivos trabalhadores, os seguintes elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os seus quadros, sob pena de, não o fazendo justificadamente, ter de manter ao seu serviço os trabalhadores relativamente aos quais não forneça os elementos pedidos:

- a) Nome e morada dos trabalhadores;
- b) Categoria profissional;
- c) Horário de trabalho diário e semanal;
- d) Situação sindical de cada trabalhador;
- e) Data de admissão na empresa e, se possível, no sector;
- f) Início de atividade no local de trabalho;
- g) Situação contratual: a termo certo ou incerto ou permanente;
- h) Se a termo certo ou incerto, cópia do contrato;
- i) Mapa de férias do local de trabalho;
- j) Extrato de remuneração ou cópia de recibos de vencimento dos últimos 120 dias, com indicação de acréscimos por trabalho prestado aos domingos, trabalho noturno ou quaisquer prémios ou regalias com carácter regular e permanente;
- k) Ficha de assiduidade;
- l) Situação perante a medicina no trabalho, com indicação da data do último exame;
- m) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei.

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

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

## **CAPÍTULO V**

### **Período normal de trabalho**

#### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **Duração do 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 de horários de menor duração atualmente em vigor.

2 - O período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de duração não superior a quatro horas, nem inferior a uma hora.

3 - Os trabalhadores em regime de turnos, poderão ter um intervalo de descanso de 30 minutos, que contam para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo.

4 - Em todos os locais de prestação de trabalho deve ser afixado, em lugar visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela empregadora, de harmonia com as disposições legais.

5 - O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal será de pelo menos de 11 horas seguidas.

6 - Os trabalhadores não podem prestar mais de 5 horas consecutivas de trabalho em horários completos.

7 - O período normal de trabalho diário dos trabalhadores a tempo parcial, cujo horário semanal não exceda vinte horas, pode ser interrompido por um intervalo de duração superior a duas horas.

8 - Os horários até 6 horas diárias, terão um intervalo de 15 minutos após 4 horas consecutivas, contando como tempo efetivo.

#### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho a tempo parcial**

1 - Quando as circunstâncias o justificarem, poderá o trabalhador ser contratado a tempo parcial, sem prejuízo de todos os direitos e deveres decorrentes do presente CCT.

2 - É considerado trabalho a tempo parcial, todo aquele que não atinja as 40 horas semanais.

3 - Os trabalhadores com menos de 40 horas semanais, são remunerados na proporção do horário de trabalho, efetivamente praticado, calculada nos termos dos n.ºs 2 e 3 da Cláusula 18.<sup>a</sup>.

4 - Em caso de alargamento de carácter temporário, este deverá constar de documento escrito e assinado pelas partes, não podendo em tal caso o alargamento exceder o período

normal diário e semanal, devendo constar de documento escrito os limites do alargamento e a razão de ser da transitoriedade.

5 - Não é considerado violação do dever de lealdade, o simples facto de o trabalhador a tempo parcial, prestar trabalho para diversas entidades patronais ainda que do mesmo sector de atividade.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário**

A isenção de horário de trabalho carece de prévio acordo do trabalhador interessado e dá direito a um acréscimo de retribuição especial igual a 25% da remuneração mensal auferida, independentemente da duração efetiva do trabalho prestado.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2 - Só em casos devidamente justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar, não podendo, contudo, ultrapassar 2 horas diárias e 200 anuais.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Retribuições**

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Retribuições mínimas mensais**

1 - As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores são as constantes do Anexo II, que se considera parte integrante deste Contrato, bem como todas as outras que o trabalhador tem direito e que resultam da Lei, de IRCT ou CIT.

2 - Para calcular o valor da hora, será utilizada a fórmula seguinte:

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

sendo:

$Vh$  - o valor da hora de trabalho;

$Rm$  - a remuneração 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  $N$  correspondente ao número médio mensal de horas de trabalho efetivo, que é calculado como segue:

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

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

4 - No ato de pagamento da retribuição a Empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respetiva categoria, o número de inscrição na Caixa de Previdência, o número de sócio do Sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal), o número da apólice de acidente de trabalho e a Companhia Seguradora, o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

5 - A retribuição deve ser paga no lugar onde o trabalhador presta a sua atividade, salvo nos casos de transferência ou depósito bancário.

6 - As retribuições decorrentes do n.º 1 da presente cláusula, serão pagas ao profissional até ao último dia útil do mês de calendário a que diz respeito, salvo se, por uso ou regulamentos internos, a entidade patronal fixe dias anteriores aos especificados neste número.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

1 - A prestação de trabalho suplementar em dia normal dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida dos seguintes valores:

- a) 50%, para a 1ª hora, do dia, sem prejuízo do disposto na alínea c);
- b) 75%, para as restantes horas do dia, sem prejuízo do disposto na alínea c);
- c) 75%, se o trabalho for prestado entre as 20 e as 24 horas;
- d) 100%, se o trabalho for prestado entre as 00 e as 7 horas.

2 - Os acréscimos referidos no número anterior são acumuláveis com o acréscimo por trabalho noturno.

**Clausula 20.<sup>a</sup>**

**Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

1 - O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes.

2 - A prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, dá direito a remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal acrescida dos seguintes valores:

- a) 100%, em dias feriados;
- b) 125%, em dia de descanso semanal.

3 - Por acordo entre as partes, o trabalho realizado em dias feriados, pode o trabalhador, trocar a remuneração por descanso compensatório.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Trabalho noturno**

1 - O trabalho noturno prestado entre as 0 horas e as 5 horas será remunerado com um acréscimo de 35% sobre a remuneração que normalmente auferiria.

2 - O restante trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25% sobre a remuneração que normalmente auferiria.

3 - O acréscimo médio mensal do subsídio de trabalho noturno passará a integrar a retribuição do trabalhador para efeitos de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4 - Para efeitos do previsto no número anterior será considerado o valor médio dos acréscimos, de retribuição por trabalho noturno prestado.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**Subsídio de alimentação**

1 - Aos trabalhadores abrangidos por este contrato, com horário de 40 horas semanais, será pago um subsídio de alimentação de € 3,25 por cada dia efetivo de trabalho. Ficando acordado que o subsídio de alimentação será atualizado em 2026, para € 5,50, por cada dia efetivo de trabalho e no ano civil de 2027 para € 7,00. O seu início será no dia 1 de janeiro do respetivo ano.

2 - Os trabalhadores que tenham horário de 5 horas ou mais diárias, terão direito a 100% do valor, inferior a 5 horas serão pagos proporcionalmente.

Clausula 23.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1 - Os profissionais abrangidos por este CCT, têm direito a receber até ao dia 15 de dezembro um Subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2 - Os trabalhadores que, na altura, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quanto os meses de serviço que completariam em 31 de dezembro, considerando-se como mês completo o do início da sua atividade na empresa.

3 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação considerando-se sempre como completo o último mês de trabalho.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Despesas com deslocações e mudança de local de trabalho**

1 - Entende-se por deslocação a prestação temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho.

2 - Para efeitos do número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o do estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou o da sede ou delegação da respetiva empresa, quando o seu local de trabalho seja de difícil determinação por não ser fixo.

3 - Sempre que o trabalhador, se desloque a 5 Km ou mais ou mais do seu local de trabalho, fica a Entidade Patronal obrigada a fornecer gratuitamente o transporte ou a suportar os custos de transporte.

4 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, sempre que o trabalhador se desloque, no mesmo período diário de trabalho, a 2 Km ou mais para outro local de trabalho, fica a Entidade Patronal obrigada a garantir gratuitamente o seu transporte.

Clausula 25.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

Os profissionais que prestem serviço em regime de turnos rotativos (de rotação continua ou descontinua), terão direito a uma retribuição especial, que será igual a 10% da retribuição base.

Clausula 26.<sup>a</sup>

**Subsídio de risco**

1 - Os trabalhadores de Limpeza, quando exercerem as suas funções em esgotos, fossas ou em desinfecções de qualquer tipo, de internamento hospitalar ou não, auferirão um subsídio de risco igual a 5% sobre o seu vencimento, enquanto exercerem essas funções.

2 - Todos os trabalhadores que laborem em unidades de saúde onde se prestem serviços de saúde em regime de internamento, têm direito a um subsídio de risco mensal no valor de € 2,75.

**CAPÍTULO VII**

**Suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Descanso semanal e feriados**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato, têm direito a dia e meio de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo vinte e quatro horas de descanso semanal ao Domingo e as restantes de descanso complementar.

2 - Excetuam-se os casos em que os trabalhadores prestem serviço em estabelecimentos dispensados de encerramento ao Domingo. Nestes casos, o descanso semanal poderá ser estabelecido em escala rotativa ou fixado em qualquer outro dia da semana.

3 - Os trabalhadores cujo dia de descanso semanal seja estabelecido por escala rotativa ou fixado em dia diferente do domingo receberão um subsídio correspondente a 11% da retribuição base. Fica acordado que em 2026 este subsídio será de 12,5% e em 2027 de 15% da retribuição base.

4 - O direito a este subsídio cessa logo que, por qualquer motivo, seja fixado ao trabalhador o dia de descanso semanal ao Domingo.

5 - São feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- 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 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Feriado Regional;
- O Feriado Municipal da Localidade onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Aquisição do direito a férias**

1 - 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 números seguintes.

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito após 6 meses de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo nos termos do número anterior, ou antes de gozar o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação dos números anteriores, não pode resultar para o trabalhador um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias, salvo no caso em que tendo decorrido pelo menos 6 meses de execução do contrato no ano da contratação, em que não se aplica o limite dos 30 dias úteis.

5 - A época de férias deve ser estabelecida por sistema rotativo e de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, e deverão ser gozadas entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo se for outro o interesse expresso pelo trabalhador.

6 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no número 5.

7 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

8 - O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta sempre para os efeitos de antiguidade.

9 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

10 - Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 - A duração do período de férias é 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.

4 - Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 - O trabalhador pode 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 30.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

1 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 - Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 - Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas Cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Proibição de cumulação de férias**

1 - As férias devem ser gozadas no decorrer do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo no estipulado nos números seguintes.

2 - Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade em São Miguel ou Santa Maria, quando pretendam gozá-las em outras ilhas, no continente ou no estrangeiro;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

3 - Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

4 - O disposto nos números 2 e 3 desta cláusula estará condicionado ao acordo prévio de ambas as partes.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 34.<sup>a</sup>;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e em legislação especial;
  - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
  - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva nos termos da Lei;
  - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
  - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
  - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3 - São consideradas faltas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins**

O regime aplicável às faltas por motivo de falecimento de parentes e afins, regula-se pelo disposto no código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, que à data da última negociação, contém a seguinte redação:

1 - O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta;
- b) Até 5 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;
- c) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2 - Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que via em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas justificadas**

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 33.ª quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 - Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 33.ª, se o impedimento se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 33.ª as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 36.ª

##### **Efeitos das faltas injustificadas**

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3 - No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

#### Cláusula 37.ª

##### **Efeitos das faltas no direito a férias**

1 - As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dias de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Secção I**

##### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

#### **Proibição de despedimento sem justa causa**

São proibidos dos despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

##### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

#### **Modalidades da cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

##### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

#### **Acordo revogatório**

São nulas as Cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

#### **Sessão II**

#### **Caducidade**

##### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

#### **Causas de caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Caducidade do contrato a termo certo**

1 - O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respetivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 - A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 - Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fração de mês é calculada proporcionalmente.

Sessão III

**Revogação**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Cessação por acordo**

O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no artigo seguinte.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Exigência da forma escrita**

1 - O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 - O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos.

3 - No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto neste CCT.

4 - Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Cessação do acordo de revogação**

1 - Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respetiva celebração, mediante comunicação escrita.

2 - No caso de não ser possível assegurar a receção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 - A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Sessão IV

**Despedimento por facto imputável ao trabalhador**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Justa causa de despedimento**

1 - O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 - Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

#### Sessão V

### **Cessação por iniciativa do trabalhador**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa**

- 1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
- 2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
  - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
  - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
  - c) Aplicação de sanção abusiva;
  - d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
  - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
  - f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.
- 3 - Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:
  - a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
  - b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
  - c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Procedimento**

1 - A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

2 - Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do n.º 3 do artigo anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Indemnização devida ao trabalhador**

1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula 47.<sup>a</sup> confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar de 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 - No caso de fração de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

3 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Secção VI

**Denúncia**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio**

1 - O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo à empresa por escrito com aviso de dois meses.

2 - No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 - Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio, pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 - Se a falta de cumprimento de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior poderá ser posta a competente ação de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo do aviso prévio.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato**

1 - A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador.

2 - No caso de não ser possível assegurar a receção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

**CAPÍTULO IX**

**Disciplina**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Infração disciplinar**

1 - Considera-se infração disciplinar o facto voluntário, doloso ou culpado, que viola por ação ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste CCT.

2 - Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes aqueles em que a alegada infração foi do conhecimento da entidade patronal.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 52.<sup>a</sup> as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Proporcionalidade**

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Limites às sanções disciplinares**

1 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

2 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Destino da sanção pecuniária**

1 - O produto da sanção pecuniária aplicada ao abrigo da alínea c) da cláusula 53.<sup>a</sup> reverte integralmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando o empregador responsável perante este.

2 - A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea d) da cláusula 53.<sup>a</sup> não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de segurança social das contribuições devidas, tanto por aquele como pelo empregador, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Procedimento**

1 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 - Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, a qualquer outro mecanismo de conflitos, previstos na Lei.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Exercício da ação disciplinar**

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2 - A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente, crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescritos da lei penal.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Aplicação da sanção**

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Sanções abusivas**

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haverem reclamado legitimamente contra as condições do trabalho;
- b) Recusarem-se a cumprir ordens a que não devam obediência nos termos deste contrato e da lei geral;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até dois anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Consequências do despedimento abusivo**

1 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 - Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização correspondente a sessenta dias de retribuição e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade.

3 - Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização é calculada no fixado n.º 2 desta cláusula e nunca poderá ser inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

1 - Qualquer facto, circunstância ou situação que a entidade patronal, considere suscetível de originar a aplicação de sanção disciplinar deverá esta observar o estipulado na lei e neste contrato.

2 - Qualquer sanção, à exceção da repreensão, aplicada sem existência ou irregularidade de processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos deste contrato, para além de obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos ou danos morais nos termos gerais de direito.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Nota de culpa**

1 - Em qualquer processo disciplinar, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido na infração a sua intenção de proceder disciplinarmente em conformidade com o estipulado neste contrato e na Lei, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 - Na mesma data é remetida ao Sindicato, cópia daquela comunicação e nota de culpa, se o trabalhador for sindicalizado, ou se for dirigente sindical.

3 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 58.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Instauração do procedimento**

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 3 da cláusula anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para

fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Suspensão preventiva do trabalhador**

1 - Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Resposta à nota de culpa**

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Instrução**

1 - O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2 - O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

3 - Concluídas as diligências probatórias, o empregador é obrigado a enviar ao Sindicato cópia integral, do processo, no caso de o trabalhador ser sócio ou dirigente, que pode no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Decisão**

1 - Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 - A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 - Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 do artigo anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 - A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e ao Sindicato, no caso de o trabalhador ser sócio ou dirigente sindical.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Cessação**

1 - A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

2 - É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

**CAPÍTULO X**

**Proteção social**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Contribuições**

1 - As empresas e os trabalhadores abrangidos pela presente convenção contribuirão para a Segurança Social nos termos estabelecidos na lei e nos respetivos estatutos, constituindo-se beneficiários de pleno direito às prestações aí previstas.

2 - Sempre que os trabalhadores não tenham acesso às prestações que lhe seriam devidas por o empregador não ter efetuado os respetivos descontos e até ao efetivo pagamento à segurança social, será o empregador responsável pelo pagamento das prestações em causa e dentro do prazo a que os trabalhadores a elas teriam direito, até as mesmas serem assumidas pela segurança social.

3 - No caso previsto no número anterior e tratando-se de doença ou acidente de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição completa durante o período de ausência.

## **CAPÍTULO XI**

### **Condições particulares de trabalho**

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Licença parental inicial**

O regime aplicável à Licença parental inicial, regula-se pelo disposto no código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, que à data da última negociação, contém a seguinte redação:

1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 - O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3 - A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.

4 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

5 - Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4.

6 - Nas situações previstas no n.º 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7 - Sem prejuízo do disposto no n.º 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.

8 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos n.ºs 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no n.º 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9 - O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11 - Na falta da declaração referida no n.º 8 a licença é gozada pela mãe.

12 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13 - O acréscimo da licença previsto nos n.ºs 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no n.º 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14 - A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no n.º 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos n.ºs 5 e 6.

15 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10 ou 11.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Licença parental exclusiva do Pai**

O regime aplicável à Licença parental exclusiva do pai, regula-se pelo disposto no código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, que à data da última negociação, contém a seguinte redação:

1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 - Após o gozo da licença prevista no n.º 1, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1 - A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 - O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos do n.º 1 da cláusula 72.<sup>a</sup>.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Trabalho no período noturno**

1 - A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 - À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 - A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Regime das licenças, faltas e dispensas**

1 - Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efetiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes:

- a) Do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo;
- b) Do gozo das licenças por paternidade, nos casos previstos na cláusula 72.<sup>a</sup>;
- c) Do gozo da licença por adoção;
- d) Das faltas para assistência a menores;
- e) Das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivos de proteção da sua segurança e saúde;
- f) Das dispensas de trabalho noturno;
- g) Das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2 - As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Trabalhadores menores**

O regime estabelecido para o trabalho de menores é o que está definido, previsto ou a prever na Lei.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores estudantes**

O regime estabelecido para os trabalhadores estudantes é o que está definido, previsto ou a prever na Lei.

**CAPÍTULO XII**

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1 - Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celerado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 - O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as atividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 - Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

4 - Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

5 - A empresa obriga-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores a roupa para o exercício da profissão e, tendo em conta as condições climatéricas do local de trabalho, as funções a desempenhar e o período do ano por quem enverga.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Obrigações gerais do trabalhador**

1 - Constituem obrigações do trabalhador:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 - As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

3 - As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Obrigações gerais do empregador**

1 - O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2 - Para efeitos do número anterior, constituem, designadamente, obrigações do empregador as seguintes:

- a) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
- b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto, recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador;

- c) As empresas devem, para isso, assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Comissões de higiene - Segurança**

1 - Com o objetivo de criar um espaço de diálogo e concertação social, ao nível da empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, é criada uma Comissão paritária de higiene e segurança no trabalho, observando-se a regra da proporcionalidade quanto aos resultados do ato de eleição dos representantes de SHST.

2 - A Comissão será constituída por representantes dos trabalhadores e da entidade empregadora, em número paritário, de acordo com o que está determinado na Lei.

3 - Os representantes dos trabalhadores são eleitos pelos trabalhadores, por voto direto e secreto.

4 - Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

5 - O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

6 - Os representantes dos trabalhadores dispõem para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês, não acumulável com créditos de horas por integrar estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Regulamento de segurança e higiene no trabalho**

O empregador assegurará, obrigatoriamente, aos trabalhadores ao seu serviço boas condições de segurança e higiene, disposições a constar em regulamento específico, acordado entre as partes.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Prevenção do álcool e drogas**

1 - Durante o período normal de trabalho, não é permitida a venda de bebidas alcoólicas nas instalações da empresa, nem o seu consumo, dentro ou fora, das referidas instalações.

2 - A empresa, com a participação do Sindicato, deverá promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas no meio laboral.

3 - A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Disposições gerais transitórias**

Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Garantia de manutenção de regalias**

1 - O regime contido neste CCT é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores do Setor do que o resultante de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis, e publicado no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 63, de 30 de março de 2022, no *Jornal Oficial*, II Série n.º 35, de 17 de fevereiro de 2023 e *Jornal Oficial*, II Série, n.º 21, de 30 de janeiro de 2024.

2 - Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas com a empresa.

3 - Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, qualquer que seja a sua fonte.

4 - Os anexos e notas respetivas ao presente contrato obrigam as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos no mesmo modo que o próprio contrato, dele se considerando para todos os efeitos, parte integrante.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Comissão paritária**

Clausula 85.<sup>a</sup>

##### **Constituição da comissão paritária**

1 - Até trinta dias da entrada em vigor deste contrato coletivo de trabalho é constituída uma Comissão Paritária composta por dois elementos representando os trabalhadores e outros dois representando as entidades patronais.

2 - Haverá por cada membro efetivo um suplente, que substituirá o efetivo nos seus impedimentos.

3 - Os membros da Comissão Paritária são eleitos ou designados pelas Associações que os representam, e manter-se-ão no efetivo enquanto não forem revogados.

4 - Os mandatos dos membros representantes do Sindicato e da Câmara do Comércio poderão ser revogados por essas instituições em qualquer momento.

5 - A Comissão Paritária tem por funções a interpretação e integração das lacunas verificadas neste contrato.

6 - A Comissão Paritária reunirá sempre que for convocada por qualquer das partes outorgantes neste contrato.

7 - Compete às partes assegurar o funcionamento e o expediente e ordenar as diligências necessárias para a obtenção dos fins a atingir.

8 - A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efetivos representantes de cada parte.

9 - As deliberações tomadas por unanimidade pela Comissão Paritária consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato e são aplicáveis automaticamente às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de alargamento do âmbito do contrato sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos do contrato.

## **ANEXO I**

### **Definição de funções**

*Supervisor* - É o trabalhador que, ao serviço de uma empresa faz os orçamentos, fiscaliza e controla a qualidade dos serviços e a boa gestão dos produtos, equipamentos e materiais e é o responsável pelo desenrolar das operações de limpeza, orienta o pessoal em vários locais de trabalho, mais lhe competindo o relacionamento com os clientes e operações administrativas com os trabalhadores.

*Encarregado Geral* - É o profissional que num só local de trabalho dirige e coordena a ação de dois ou mais encarregados num local de trabalho ou coordena mais de 45 trabalhadores.

*Encarregado de limpador de aeronaves* - É o profissional que predominantemente em aeronaves desempenha as funções referentes a encarregado.

*Encarregado de limpeza hospitalar* - É o profissional que em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento desempenha as funções referentes a encarregado.

*Encarregado de limpeza* - É o profissional 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 serviços de limpeza. Este cargo pode ser desempenhado rotativamente,

auferindo neste caso o trabalhador, enquanto desempenhar as respetivas funções, o vencimento correspondente à categoria.

*Limpador de aeronaves* - É o profissional que predominantemente executa funções de limpeza de aeronaves.

*Lavador Encerador* - É o profissional que normal e predominantemente executa serviços de lavagens, raspagens e enceramentos com máquinas industriais apropriadas.

*Trabalhador de Limpeza Hospitalar* - É o profissional que executa serviços de limpeza em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento.

*Lavador Vigilante* - É o trabalhador que predominantemente mantém em adequado estado de limpeza e asseio os balneários, podendo ser encarregado de manter devidamente fornecidas de materiais necessários à sua utilização as instalações confiadas ao seu cuidado.

*Trabalhador de Limpeza* - É o profissional que executa todos os serviços de limpeza que não competem às outras categorias previstas neste contrato.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas

| NÍVEL | Categorias Profissionais                                                   | Salário Euros |
|-------|----------------------------------------------------------------------------|---------------|
| I     | - Supervisor                                                               | € 1.001,00    |
| II    | - Encarregado Geral                                                        | € 968,00      |
| III   | - Encarregado de Limpador de Aeronaves                                     | € 954,00      |
| IV    | - Encarregado de Limpeza Hospitalar                                        | € 947,00      |
| V     | - Encarregado de Limpeza<br>- Limpador de Aeronaves<br>- Lavador Encerador | € 934,00      |
| VI    | - Trabalhador de Limpeza hospitalar                                        | € 923,00      |
| VII   | - Lavador Vigilante<br>- Trabalhador de Limpeza                            | € 913,50      |

Estas tabelas produzem os seus efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

Este CCT abrangerá 53 trabalhadores e 11 empregadores.

A tabela salarial e cláusulas de expressão económica, vêm alterar as anteriormente publicadas no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 63, de 30 de março de 2022, *Jornal Oficial*, II Série, n.º 35, de 17 de fevereiro de 2023 e *Jornal Oficial*, II Série, n.º 21, de 30 de janeiro de 2024.

Ponta Delgada, 5 de março de 2025.

Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *Nuno Miguel de Medeiros Silva Couto*, Consultor Jurídico. Pelo SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, *Paulo Alexandre França Mota*, Presidente da Direção e *Carlos Alberto Pereira Arruda*, Vice-Presidente da Direção.

Entrado em 21 de março de 2025.

Depositado na Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego - Direção de Serviços do Trabalho, em 2 de maio de 2025, com o n.º 9, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.