

CONTRATO COLECTIVO PARA OS ASSALARIADOS DAS EMPRESAS DE LIMPEZA DE EDIFÍCIOS

01.05.2010 - 30.04.2013



OGB-L

www.ogbl.lu



Sindicato Serviços privados de Limpeza, de Higiene et de Ambiente

146, boulevard de la Pétrusse
caixa postal 2031
L-1020 Luxemburgo

Estelle WINTER, secretária central
Fon +352 49 60 05 276
Fax +352 48 69 49
Correioelectrónico estelle.winter@ogbl.lu

SUMÁRIO

CAPÍTULO I - OBJECTIVO ET CAMPO DE APLICAÇÃO

Artigo 1	Objectivo	4
Artigo 2	Campo de aplicação	4

CAPÍTULO II - O CONTRATO DE TRABALHO

Artigo 3	Contratação e período experimental	4
Artigo 4	Cessação do contrato	6
Artigo 5	Transferência do contrato de manutenção	9
Artigo 6	Revisão do contrato de trabalho	10
Artigo 7	A duração do trabalho	11
Artigo 8	Horas suplementares, trabalho nocturno e domingo	12

CAPÍTULO IV - QUALIFICAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO

Artigo 9		12
----------	--	----

CAPÍTULO V - ESTRUTURAS DOS SALÁRIOS

Artigo 10	Salários	16
Artigo 11	Majorações salariais por antiguidade na empresa	17
Artigo 12	Pagamento dos salários	17

CAPÍTULO VI - DIAS FERIADOS, FÉRIAS E DISPENSAS DO SERVIÇO

Artigo 13	Os dias feriados legais	17
Artigo 14	Férias	18
Artigo 15	Licença extraordinária	18
Artigo 16	A protecção da maternidade	

	da mulher no trabalho	18
Artigo 17	Interrupção do trabalho e dispensa do serviço	19
Artigo 18	Formação profissional	19

CAPÍTULO VII - DOENÇA

Artigo 19	Doença	19
-----------	--------	----

CAPÍTULO VIII - VANTAGENS ESPECIAIS

Artigo 20	Prémio por trabalhos pesados, perigosos e insalubres	20
Artigo 21	Deslocações	20
Artigo 22	Prémio de fim de ano	21

CAPÍTULO IX - OUTROS ACORDOS

Artigo 23	Igualdade entre homens e mulheres	22
Artigo 24	Segurança e saúde, roupas de trabalho	23
Artigo 25	Introdução de um cartão de identificação social	24

CAPÍTULO X - DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 26	Regulamentos internos	24
Artigo 27	Duração e rescisão do contrato colectivo	24
Artigo 28	Disposições finais	24

ANEXO I		26
----------------	--	----

ANEXO II PEDIDO DE FÉRIAS/LICENÇA		27
--	--	----

*CAPÍTULO III não falta,
trata-se dum erro no documento original!*

Em caso de problemas, o texto francês é válido!

CAPÍTULO I - Objectivo e campo de aplicação

Artigo 1 - Objectivo

O presente contrato colectivo tem por objectivo regulamentar as relações e as condições de trabalho e de remuneração dos assalariados das empresas de limpeza de edifícios a fim de salvar a paz social no sector e de lutar contra o trabalho clandestino e a concorrência desleal.

Artigo 2 - Campo de aplicação

2.1. O presente contrato aplica-se a todas as empresas luxemburguesas ou estrangeiras de limpeza de edifícios ou a quaisquer outras empresas que exerçam a actividade de limpeza de edifícios que trabalhem no território do Grão-Ducado do Luxemburgo a título pontual ou permanente.

2.2. O presente contrato aplica-se a todos os trabalhadores empregues por uma empresa tal como definida no subparágrafo 2.1. e que correspondem à descrição das funções tal como definidas pelo artigo 9 da presente convenção coletiva.

2.3. Os (as) aprendizes, cujo estatuto é regido pelas disposições legais em vigor, bem como os (as) estudantes empregues como auxiliares durante os períodos de férias escolares não são regulamentados por este contrato.

2.4. O termo assalariado abrange, por sua vez, pessoas do sexo masculino e feminino.

CAPÍTULO II - O contrato de trabalho

Artigo 3 - Contratação e período experimental

3.1. A contratação será feita de acordo com as disposições legais em vigor. Qualquer assalariado que se candidate a um posto de trabalho, é submetido antes da contratação a um exame médico feito por um médico de medicina do trabalho.

O exame médico de contratação tem por objectivo determinar se o candidato está apto ou inapto para a ocupação pretendida ou, se for o caso, para se determinarem as condições nas quais ele poderá ser declarado apto.

3.2. Sem prejuízo das disposições específicas do presente contrato colectivo, a relação de trabalho está regulamentada pelo Código do Trabalho.

3.3. De acordo com as disposições legais em vigor, todos os postos de trabalho devem, obrigatoriamente, ser declarados à Administração do Emprego. Em caso de publicação na

imprensa escrita ou falada ou por qualquer outro meio de publicação ou de comunicação, a oferta de emprego deve ser declarada à Administração do Emprego com pelo menos três dias úteis de antecedência. O empregador pode contudo contratar pessoal que não esteja inscrito como estando à procura emprego na Administração do Emprego.

3.4. A contratação será feita mediante contrato escrito, em duplicado, destinando-se uma cópia ao assalariado e outra ao empregador.

3.5. As menções que devem constar no contrato de trabalho são as enumeradas pelo Código do Trabalho.

3.6. Aquando da contratação, cada assalariado recebe um exemplar do contrato colectivo e, se existir, um exemplar do regulamento de ordem interna.

3.7. O período experimental

3.7.1. As quatro primeiras semanas são por lei consideradas como período experimental. Contudo, o empregador e o assalariado poderão decidir, de comum acordo, que seja um período mais longo não podendo contudo ultrapassar os 6 meses. Por derrogação deste princípio, o período experimental máximo para o assalariado cujo nível de formação profissional não atinja o do certificado de aptidão técnica e profissional do ensino técnico não poderá ultrapassar os três meses.

Em todos os casos a duração do período experimental deve constar do contrato de trabalho e estar expressa em semanas se for inferior a 1 mês e em meses se for superior a 1 mês.

3.7.2. O período experimental não pode ser renovado. Em caso de suspensão da execução do contrato durante o período experimental, este período será prolongado por uma duração igual à da suspensão sem poder exceder um mês.

3.7.3. O contrato de trabalho pode ser rescindido durante o período experimental respeitando as formas previstas nos artigos 4.1.1. e 4.1.2. e os seguintes prazos de pré-aviso:

- tantos dias quantos os da duração do período experimental fixado no contrato em semanas.
- 4 dias por cada mês do período experimental acordado no contrato sem poder ser inferior a 15 dias e sem dever exceder 1 mês.
- O contrato de trabalho não pode ser terminado unilateralmente durante o período experimental mínimo de duas semanas, a não ser por motivo grave conforme definido pelo Código do Trabalho.

3.8. É do interesse do assalariado e do empregador oferecer aos assalariados possibilidades de promoção. As direcções respectivas encarregam-se de examinar inicialmente as

possibilidades de promoções internas antes de procederem ao recrutamento de pessoal externo.

Artigo 4 - Cessaçãõ do contrato

4.1. Rescisão do contrato de trabalho de duração indeterminada com pré-aviso.

A rescisão do contrato de trabalho poderá ser feita pelo empregador e pelo assalariado, sendo respeitadas as condições abaixo definidas.

4.1.1. Rescisão do contrato de trabalho pelo assalariado

O assalariado deve rescindir o contrato de trabalho por carta registada enviada pelo correio. Contudo, a assinatura do empregador no duplicado da carta de demissão funciona como prova de recepção da notificação.

4.1.2. Rescisão do contrato de trabalho pelo empregador

O empregador que decide despedir deve, sob pena de irregularidade por vício de forma, notificar o despedimento ao assalariado por carta registada enviada pelo correio. Contudo, a assinatura do assalariado no duplicado da carta de despedimento funciona como prova de recepção da notificação.

4.2. Os prazos de pré-aviso

Antiguidade de serviço	Rescisão do contrato de trabalho pelo empregador	Rescisão do contrato de trabalho pelo assalariado
< 5 anos	2 meses	1 mês
> 5 anos	4 meses	2 meses
> 10 anos	6 meses	3 meses

O prazo de pré-aviso começa a decorrer:

- no décimo quinto dia do mês de calendário durante o qual a rescisão foi notificada, quando a notificação for anterior a esse dia;
- no primeiro dia do mês de calendário que se segue àquele em que a rescisão foi notificada, quando a notificação for posterior ao décimo quarto dia do mês.

4.3. Indemnização por despedimento

O assalariado contratado por meio de contrato de trabalho de duração indeterminada que é

despedido pelo empregador sem que este último esteja autorizado a fazê-lo por motivo grave, tem direito a receber, no final do prazo de pré-aviso, uma indemnização de despedimento após uma antiguidade de serviços contínuos de pelo menos cinco anos com o mesmo empregador, quando não puder fazer valer o direito a uma pensão de velhice normal, não sendo a pensão de velhice antecipada considerada como pensão para a aplicação da presente alínea. A indemnização de despedimento corresponde aos montantes previsto pelo Código do Trabalho.

4.4. A motivação do despedimento com pré-aviso

O assalariado tem o direito de pedir que lhe indiquem, por carta registada e no prazo de um (1) mês a partir da notificação do despedimento, quais são os motivos do despedimento.

O empregador tem de enumerar com precisão, por carta registada, o ou os motivos do despedimento ligados à aptidão ou à conduta do assalariado ou com base nas necessidades de funcionamento da empresa, do estabelecimento ou do serviço. Estes motivos devem ser reais e sérios. A exposição dos motivos pelo empregador deve ser feita por carta registada o mais tardar até um (1) mês após a notificação da carta registada enviada pelo assalariado.

4.5. O despedimento imediato por motivo grave

O contrato de trabalho pode ser rescindido sem pré-aviso ou antes de ter expirado o prazo devido a um ou vários motivos graves procedente/s de acções ou falta da outra parte. Qualquer acção ou falta que torne imediatamente e definitivamente impossível a manutenção das relações de trabalho é considerada um motivo grave.

A notificação da rescisão imediata por motivo grave deve ser efectuada por meio de uma carta registada enviada pelo correio expondo com precisão a ou as acções reprovadas ao assalariado e as circunstâncias que são de natureza a atribuir-lhes o carácter de motivo grave. Contudo, a assinatura do assalariado no duplicado da carta de despedimento funciona como prova de recepção da notificação. À falta de motivo escrito o despedimento é abusivo.

O despedimento imediato do assalariado por motivo grave deve ser precedido de reunião prévia conforme o artigo 4.6., nos casos em que a lei o considere obrigatório.

O empregador pode decretar com efeito imediato e sem outra forma a suspensão preventiva do assalariado com manutenção dos salários, tratamentos, indemnizações e outras vantagens até ao dia da notificação do despedimento.

Sob reserva das disposições do artigo 4.6., o despedimento por motivo grave deve ser notificado não antes do dia que segue a suspensão e o mais tardar oito dias após esta suspensão.

O/s facto/s ou a/s falta/s susceptíveis de justificar uma rescisão por motivo grave não pode/m ser invocados para além do período de um mês a contar do dia em que a parte que o invoque teve disso conhecimento a menos que este facto não tenha dado lugar nesse mês ao exercício de procedimentos legais.

O prazo previsto na alínea anterior não é aplicável quando uma parte invoca um facto ou uma

falta anterior apoiando-se num facto ou numa falta novos.

4.6. A reunião prévia ao despedimento

O empregador que tenha pelo menos 50 assalariados, que preveja despedir um assalariado, deve, antes de qualquer decisão, convocar o assalariado por carta registada ou por notificação devidamente certificada por recibo indicando-lhe a finalidade da convocação. Deverá ser dirigida uma cópia da carta de convocação à delegação principal da empresa, se existir uma, ou então à Inspeção do Trabalho.

A carta de convocação para a reunião prévia indicará a data, a hora e o local da reunião. Ela deve também informar o assalariado sobre o direito de se fazer acompanhar na altura da reunião prévia por um membro do pessoal da empresa ou por um representante de uma organização sindical representativa no plano nacional representada na delegação do pessoal do estabelecimento.

O empregador ou o seu representante têm o direito de se fazerem acompanhar por um membro do pessoal ou por um representante de uma organização profissional patronal, com a condição de informarem o assalariado do mesmo na carta de convocação.

O empregador pode fixar o dia da reunião prévia o mais cedo no 3º dia útil de trabalho que segue o do envio da carta registada, do correio normal ou do envio contra recibo da convocação.

Durante a reunião prévia, o empregador ou o seu representante são obrigados a indicarem o/s motivo/s da decisão prevista e a recolherem as explicações do assalariado bem como as da pessoa que está com ele presente.

O despedimento com pré-aviso ou por motivo grave deve ser notificado não antes do dia seguinte ao da reunião prévia e o mais tardar 8 dias após esta reunião.

Se o assalariado devidamente convocado não se apresentar, o despedimento pode ser notificado a partir do dia seguinte ao fixado para a reunião prévia e o mais tardar 8 dias após o dia fixado para a reunião.

4.7. Disposições complementares

4.7.1. A rescisão do contrato de trabalho do assalariado por parte do empregador não pode ter lugar durante as 26 semanas de incapacidade de trabalho devida a uma doença (e de 52 semanas de incapacidade de trabalho devida a um acidente de trabalho) a partir do dia da ocorrência da incapacidade de trabalho.

4.7.2. As duas partes podem pôr fim ao contrato de trabalho imediatamente e de comum acordo.

4.7.3. A parte, isto é o empregador ou o assalariado, que tiver posto fim ao contrato de duração indeterminada sem para tal estar autorizado a rescindir o contrato por motivo grave

ou sem respeitar o prazo de pré-aviso legal previsto no artigo 4.2., deve à outra parte uma indemnização compensatória de pré-aviso igual à remuneração correspondente à duração do pré-aviso ou, se for o caso, à parte do prazo que resta decorrer.

4.7.4. O mais tardar ao expirar o contrato, o empregador enviará ao assalariado todos os documentos entregues no departamento do pessoal na contratação, se for necessário, um certificado emitido pela Administração do Emprego, bem como um certificado contendo exclusivamente a data da sua entrada em serviço e a da sua saída, a natureza do lugar ocupado ou, se for o caso, os lugares sucessivamente ocupados bem como os períodos durante os quais estes lugares foram ocupados. Nenhuma menção tendenciosa ou desfavorável ao assalariado deverá constar do certificado.

O pagamento dos salários e indemnizações devidas será feito juntamente com o envio da carta dos impostos no final do contrato, mas o mais tardar nos 5 dias úteis posteriores.

4.7.5. Durante o período de pré-aviso concedido pelo empregador, o assalariado pode pedir as férias que lhe forem necessárias para a procura de um novo emprego sem que a duração destas férias possa exceder seis (6) dias úteis durante o pré-aviso. As horas de férias são totalmente pagas se o assalariado despedido se tiver inscrito como estando à procura de emprego na Administração do Emprego e se justificar a apresentação a uma oferta de emprego.

4.7.6. O despedimento colectivo por razões económicas é efectuado nos termos das disposições do Código do Trabalho.

Artigo 5 - Transferência do contrato de manutenção

5.1. No que diz respeito à transferência do contrato de manutenção, no seguimento de uma adjudicação ou decisão do cliente, a obrigação de transferência do contrato de trabalho é aplicável.

5.2. Serão aplicados os seguintes princípios:

- a) o cessionário do contrato de manutenção tem a obrigação de assumir a totalidade dos trabalhadores afectos às obras tomadas há pelo menos seis (6) meses antes da data oficial e definitiva da transferência do contrato, bem como todos os assalariados empregues sob contrato a prazo fixo que substituam estes últimos. O cessionário tem também a obrigação de assumir os assalariados que no momento da transferência do contrato de manutenção estejam ausentes por doença, em licença de parto, em licença de paternidade e licença por razões familiares, bem como os assalariados que tenham uma licença de trabalho.
- b) o cedente tem a obrigação de transmitir ao cessionário uma cópia do contrato de trabalho com os anexos referentes aos assalariados que este assume bem como informações precisas sobre o salário, a carreira na obra respectiva, a antiguidade, as férias concedidas e o número

- de assalariados que o cessionário deverá assumir, pelo menos um (1) mês antes da tomada de posse da obra. A transferência e o pagamento das férias já concedidas pelo cedente e fixadas após a retoma do cessionário devem ser regularizadas entre o cedente e o cessionário.
- c) o cedente, mediante acordo escrito com o(s) assalariado(s) em causa, tem o direito de ficar com a totalidade ou uma parte dos seus assalariados. Neste caso, o(s) assalariado(s) em questão mantêm todos os direitos e obrigações resultantes dos seus contratos de trabalho.
 - d) o cessionário fica com a faculdade de, sem aviso prévio, afectar uma parte dos assalariados assumidos a outra obra.
 - e) o cedente e o cessionário informarão com pelo menos um (1) mês de antecedência em relação à tomada de posse da obra, os trabalhadores afectados, a Inspeção do Trabalho e das Minas e os representantes sindicais signatários do presente contrato sobre os aspectos práticos da transferência de contrato.
 - f) a fim de poder respeitar os prazos previstos nas alíneas b) e e) do presente artigo, as empresas definidas no artigo 2.1. do presente contrato notificam nas suas propostas e nos contratos com os seus clientes, que estes últimos têm a obrigação de informar as empresas sobre a sua escolha quanto ao prestador de serviços de limpeza o mais tardar um (1) mês antes do início de um novo contrato de manutenção. Se o cliente não respeitar o prazo de um (1) mês, as informações previstas nos alíneas b) e e) serão transmitidas o mais cedo possível.
 - g) os assalariados que serão mantidos pela nova empresa conservarão todos os direitos e obrigações que resultam dos seus contratos de trabalho.
 - h) os assalariados não têm o direito de recusar a transferência do seu contrato de trabalho. Esta disposição não se aplica aos delegados do pessoal.

5.3. Para uma aplicação correcta das disposições deste artigo, uma Comissão paritária constituída por representantes patronais e representantes sindicais signatários deste contrato colectivo ficará encarregue da supervisão da transferência do contrato de manutenção.

Artigo 6 - Revisão do contrato de trabalho

6.1. Qualquer modificação em desfavor do assalariado que diga respeito a uma cláusula essencial do contrato de trabalho deve, sob pena de nulidade, ser notificada ao assalariado nas formas e prazos visados pelos artigos 4.1.2., 4.2. e 4.6. do presente contrato e deve ser indicada a data na qual a mesma entra em vigor.

Neste caso o assalariado pode pedir ao empregador que lhe indique os motivos da modificação e o empregador tem de expor estes motivos nas formas e prazos previstos no artigo 4.4. do presente contrato.

6.2. Uma modificação imediata por motivos graves deve ser notificada ao assalariado, sob pena de nulidade, nas formas e prazos previstos nos artigos 4.1.2., 4.2., 4.5. e 4.6 do presente contrato.

6.3. A rescisão do contrato de trabalho resultante da recusa do assalariado em aceitar a modificação que lhe tenha sido notificada constitui um despedimento susceptível de recurso judicial previsto pelo Código do Trabalho.

Artigo 7 - A duração do trabalho

Disposições gerais

7.1. A duração de trabalho normal semanal é regulamentada pelo Código do Trabalho..

7.2. Excepto no caso de contrato contrário, assinado entre as partes, o sábado é considerado como dia de trabalho útil.

7.3. Intervalos não remunerados e pausas

7.3.1. De acordo com o Código do Trabalho, o horário de trabalho diário apenas pode ser entrecortado por um único período de tempo de descanso não remunerado, com uma duração mínima de 30 minutos e máxima de 1 hora. Uma mesma equipa deve utilizar o seu período de descanso não remunerado de acordo com as instruções do empregador ou do seu representante. Num dia de trabalho de oito (8) horas seguidas o empregador tem a possibilidade de organizar dois (2) intervalos não remunerados de 30 minutos.

7.3.2. Todos os assalariados beneficiam, no caso da duração do trabalho diário ser superior a seis horas, de um período de descanso não remunerado de pelo menos trinta minutos.

Contrato de trabalho a tempo parcial

7.4. A duração normal do trabalho a tempo parcial será sempre estabelecida por contrato individual feito em dois exemplares dos quais um se destina ao assalariado.

7.5. A duração normal de trabalho fixada no contrato de trabalho dos assalariados empregues a tempo parcial pode, com o acordo do assalariado, ser aumentada 50 % relativamente ao número de horas fixadas pelo contrato de trabalho sem poder ultrapassar o máximo de quarenta horas por semana, de acordo com as necessidades da empresa, sem que ela tenha de pagar horas suplementares.

Duração do trabalho dos trabalhadores jovens

7.6. A duração do trabalho dos trabalhadores jovens está regulamentada pelas disposições do Código do Trabalho.

Artigo 8 - Horas suplementares, trabalho nocturno e domingo

8.1. Todas as horas de trabalho efectuadas para além dos limites diários e semanais da duração normal do trabalho conforme determinado por lei ou pelo presente contrato são consideradas como horas suplementares e devem ser remuneradas com o suplemento respectivo. O tempo de trajecto conforme definido no artigo 21.3. não é considerado como tempo de trabalho e não entra no cálculo das horas de trabalho.

As prestações suplementares não são remuneradas a não ser que tenham sido ordenadas e estejam dentro dos limites fixados pelo chefe de serviço. A remuneração das prestações suplementares será feita com um suplemento previsto pelo Código do Trabalho.

Contudo, as horas suplementares podem ser compensadas na medida do possível, em substituição do salário acrescido, por tempo de descanso remunerado, na razão de uma hora e meia de tempo livre remunerado por hora suplementar de trabalho.

8.2. O trabalho ao domingo é remunerado com um suplemento de 80 % por hora efectuada ao domingo.

8.3. O trabalho dos dias feriados legais é remunerado com o suplemento, previsto pelo Código do Trabalho.

8.4. O trabalho nocturno regular é remunerado com um aumento da tarifa horária de 20 %. Toda a prestação efectuada entre as 23.00 horas e as 6.00 horas é considerada como trabalho nocturno.

CAPÍTULO IV - Qualificação e Classificação

Artigo 9

9.1. A classificação é atribuída exclusivamente pela empresa de acordo com o presente contrato.

9.2. Caso o acesso à classificação superior ocorra no decurso de um mês, o mesmo só terá efeito no primeiro dia do mês seguinte.

9.3. Classificação das funções

Grupo 1

Assalariado Limpador Trabalhos de categoria 1

Trabalhos de limpeza corrente e regular que não necessitam de qualquer conhecimento ou formação específica.

Listagem não exaustiva das tarefas

- limpeza de escritórios, laboratórios, escolas, armazéns, casas particulares, salas de espetáculos;
- limpeza de escritórios administrativos dos hospitais gerais, especializados e psiquiátricos e de clínicas de tratamento psiquiátrico, etc;
- limpeza de instituições não médicas para tratamentos de saúde de pessoas idosas:
 - habitações;
 - residências de serviço;
 - complexos residenciais com serviços;
 - casas de repouso;
 - centros de dia;
 - centros de noite.
- limpeza de carroçarias de material de burótica;
- desempoeiramento dos solos com vassoura e aspiração;
- lavagem de todas as superfícies horizontais e verticais;
- manutenção dos acessos;
- lavagem desinfectante de todas as superfícies;
- remoção e evacuação dos resíduos;
- aprovisionamento e lavagem das instalações sanitárias;
- lavagem da louça;
- bem como todo o trabalho que não necessita de nenhuma técnica em particular.

Trabalhos de categoria 2

Trabalhos de limpeza corrente e regular que necessitam de formação interna particular.

Listagem não exaustiva das tarefas

- limpeza de oficinas, salas de produção e locais húmidos, de natureza gordurosa ou oleosa;
- limpeza em hospitais gerais, especializados e psiquiátricos e em clínicas de tratamentos psiquiátricos, excluindo os escritórios administrativos;
- limpeza de laboratórios com risco de infecção, excluindo os escritórios administrativos, os

blocos operatórios e as salas de reanimação dos hospitais;

- trabalhos de limpeza nos matadouros e na indústria da carne, na medida em que sejam realizados nas salas de abate e corte, bem como nas zonas de desossagem em que se faz o tratamento das tripas etc., para os quais o pessoal trabalha com compressores num ambiente de humidade, vestido com um fato de protecção adaptado, bem como os trabalhos de limpeza nas câmaras frigoríficas;
- trabalhos de limpeza realizados em zona sensível do meio agro-alimentar à excepção das superfícies de escritórios e trabalhos do grupo 1, categoria 1;
- lavagem mecanizada dos revestimentos têxteis e tapetes bem como o tratamento anti-estático dos solos têxteis;
- trabalhos de limpeza realizados nas morgues e/ou crematórios à excepção dos escritórios administrativos;
- decapagem mecanizada dos solos lisos e colocação de cera, com manutenção pelo método de spray;
- cristalização das pedras mármore;
- limpeza com produto específico e autorizado de equipamento informático;
- biodescontaminação de todas as superfícies;
- trabalhos de limpeza de solos feita por máquina de lavagem automática incluindo a gestão e a manutenção completa da máquina;
- limpeza de carruagens de caminhos-de-ferro, de aviões e de autocarros.

Grupo 2

Apenas se consideram assalariados do grupo 2, os assalariados cuja actividade principal corresponda às tarefas abaixo descritas.

Lavador de vidros

Trabalhos de categoria 1

Limpeza de vidros com a utilização de meios técnicos e de acesso simples com uma altura máxima de 8 m.

Listagem não exaustiva das tarefas

- lavagem de todos os vidros com esfregão;
- limpeza e secagem dos caixilhos.

Trabalhos de categoria 2

Limpeza de vidros que necessitam de meios técnicos particulares com uma altura superior a 8 m.

Listagem não exaustiva das tarefas

- lavagem de todos os vidros e caixilhos com esfregão por meio de escada de mão ou com a ajuda de andaimes (fixos ou móveis), de camiões de barquinha, de barquinhas de tecto, de plataforma elevatória ou de assento móvel, e da fachada.
- lavagem de todas as superfícies de vidro que necessitem do emprego de produto de alta tecnologia;
- trabalhos de limpeza de vidros e caixilhos após o fim da obra;
- lavagem completa da fachada vidrada ou não vidrada.

Grupo 3

Enquadramento

Listagem não exaustiva dos trabalhos de categoria 1

Responsável técnico de uma equipa de limpeza composta por um mínimo de 10 pessoas

- é responsável pelo abastecimento da obra;
- zela pela aplicação do programa do trabalho;
- está encarregue da recepção dos trabalhos por parte do cliente;
- reporta à sua direcção os resultados qualitativos da exploração;
- participa nos trabalhos.

Trabalhos não exaustivos da categoria 2

Responsável técnico e de controlo de várias equipas de limpeza cujo número de assalariados é superior a 50 pessoas.

Mesmo descritivo que no grupo 3, categoria 1) ao qual se acrescenta:

- manutenção de um contacto de acompanhamento com o responsável por parte do cliente;
- é responsável pela gestão do local;
- faz cumprir as regras de segurança e saúde no local de trabalho;
- envolve-se parcialmente nos trabalhos de acordo com as necessidades da empresa.

CAPÍTULO V - Estruturas dos salários

Artigo 10 - Salários

10.1. Salário horário do tarifário de base (STB)

O salário horário do tarifário de base por classificação das funções é definido da seguinte forma:

Salário horário do tarifário de base (STB) (Índice 719,84)		
Grupo 1	Categoria 1	10,2721
	Categoria 2	10,7523
Grupo 2	Categoria 1	11,2324
	Categoria 2	11,7132
Grupo 3	Categoria 1	12,1926
	Categoria 2	12,6735

10.2. Em caso de aumento do salário social mínimo legal (SSM), os salários tarifários (ST) são adaptados em conformidade com o modelo seguinte:

1ª etapa:

A base para o cálculo do aumento do SSM define-se da seguinte forma:

Salários tarifários aplicáveis no momento do aumento do SSM		
Grupo 1	Categoria 1	TS 1.1
	Categoria 2	TS 1.2 - 0,40 euros
Grupo 2	Categoria 1	TS 2.1 - 0,80 euros
	Categoria 2	TS 2.2 - 1,20 euros
Grupo 3	Categoria 1	TS 3.1 - 1,60 euros
	Categoria 2	TS 3.2 - 2,00 euros

2ª etapa:

O aumento do SSM é calculado com base no cálculo dos diferentes grupos e categorias da grelha de salários tal como definido na 1ª etapa do presente artigo.

3ª etapa:

A nova base de cálculo é novamente aumentada pelos montantes que foram retirados na 1ª etapa para chegar aos novos salários tarifários.

Encontra-se em anexo ao presente contrato um exemplo de cálculo do presente modelo (anexo I).

10.3. Todos os salários tarifários bem como os salários efectivos estão indexados à evolução do índice de preços no consumidor.

Artigo 11 - Majorações salariais por antiguidade na empresa

Fica acordada uma majoração salarial por antiguidade na empresa de acordo com as seguintes modalidades:

- Majoração de 1% a partir do 11º ano de antiguidade na empresa;
- Majoração de 1% a partir do 16º ano de antiguidade na empresa;
- Majoração de 1% a partir do 21º ano de antiguidade na empresa;
- Majoração de 1% a partir do 26º ano de antiguidade na empresa.

Artigo 12 - Pagamento dos salários

12.1. O pagamento dos salários é feito por transferência ordenada pelo empregador.

12.2. O pagamento do salário é efectuado por transferência de um adiantamento correspondente a 3/4 do salário bruto de base a pagar no dia 25 do mês em curso se o assalariado o solicitar e de um pagamento feito no dia 10 e o mais tardar 15 do mês seguinte. A folha do salário será enviada na mesma data deste pagamento.

12.3. Os erros eventuais deverão ser rectificadas o mais tardar na altura do pagamento seguinte.

12.4. No caso de morte do assalariado, a totalidade do salário devido bem como as atribuições previstas pelas disposições legais deverão ser pagas aos herdeiros legais.

CAPÍTULO VI - Dias feriados, férias e dispensas do serviço

Artigo 13 - Os dias feriados legais

13.1. A remuneração dos dias feriados legais é feita de acordo com as disposições legais referentes à mesma.

13.2. São considerados dias feriados legais: o Ano Novo, a Segunda-feira da Páscoa, o 1º de Maio, a Ascensão, a Segunda-feira de Pentecostes, a Festa Nacional, a Assunção, o dia de Todos-os-Santos, o Natal e o dia a seguir ao Natal, e os respectivos dias feriados substitutos.

Artigo 14 - Férias

- 14.1. As férias anuais são regulamentadas pelas disposições do Código do Trabalho.
- 14.2. As férias anuais para um trabalho regular de 40 horas por semana ascendem a vinte e cinco dias úteis (200 horas por ano).
- 14.3. O direito às férias nasce após três meses de trabalho não interrompido com o mesmo empregador.
- 14.4. Qualquer pedido efectuado por escrito deve ser objecto de envio de um recibo assinado pelo superior hierárquico no momento da entrega. O pedido de férias para o ano de calendário deve ser feito por meio de um formulário apropriado (ver modelo do anexo II) até ao dia 28 de Fevereiro o mais tardar. Deve ser entregue ao assalariado uma resposta até ao dia 30 de Abril. Os formulários de pedido de férias (em branco) serão enviados aos assalariados com a folha de salário do mês de Dezembro.
- 14.5. As férias devem ser obrigatoriamente gozadas até ao dia 31 de Março do ano seguinte salvo acordo por escrito entre as partes. Por razões de organização interna da empresa, recomenda-se que as férias sejam gozadas até ao dia 31 de Dezembro do ano em curso.
- 14.6. A fim de valorizar a antiguidade dos assalariados na empresa, meio dia de folga suplementar está previsto a partir do 16º ano de antiguidade na empresa e um dia inteiro que vem juntar-se ao período normal de férias é devido a partir de 26 anos de casa.

Artigo 15 - Licença extraordinária

O assalariado tem direito às licenças extraordinárias previstas pelo Código do Trabalho.

Artigo 16 - A protecção da maternidade da mulher no trabalho

- 16.1. No parto ou no reconhecimento de uma criança, o assalariado tem o direito a uma licença de educação designada por “baby-years”. Neste caso, o assalariado tem prioridade para voltar ao emprego durante um período de um ano no máximo.
- 16.2. Esta disposição implica que o assalariado deverá regressar ao emprego para um posto de qualificação semelhante ao que ocupava anteriormente mantendo a mesma remuneração.

Artigo 17 - Interrupção do trabalho e dispensa do serviço

17.1. Se o assalariado for vítima de acidente de trabalho que implique incapacidade de trabalho, ele tem direito ao pagamento do dia do acidente excepto se as horas em questão ficarem a cargo do seguro de acidentes.

17.2. Em caso de salvamento e transporte de uma pessoa acidentada na empresa, o montante que faltar ganhar do dia será indemnizado.

Artigo 18 - Formação profissional

18.1. Nos termos da aplicação das disposições do Código do Trabalho relativas aos contratos colectivos de trabalho, se a empresa dispuser de um plano de formação, este prevê as condições de acesso às medidas de formação contínua para os assalariados ausentes devido a uma interrupção de carreira em virtude por exemplo de maternidade, de uma medida de formação ou de uma licença sabática.

Se necessário, as modalidades do acesso a estas medidas de formação serão determinadas por acordos com a delegação do pessoal, ou, em sua falta, o pessoal em questão.

18.2. Nos termos da aplicação das disposições do Código do Trabalho relativas aos contratos colectivos de trabalho, os signatários do presente comprometem-se a favorecer as linhas directivas do Plano de Acção Nacional a Favor do Emprego no que diz respeito à política de formação, à inserção dos desempregados e ao desenvolvimento das possibilidades de formação ao longo da vida. Para este efeito, eles analisarão as medidas assim criadas e farão, se necessário, propostas de desenvolvimento de medidas novas.

18.3. O empregador concede aos delegados titulares do pessoal a chamada licença para formação sem perda de remuneração para participarem nas actividades de formação profissional organizadas pelas organizações sindicais, as Câmaras de Profissionais, a Escola Superior do Trabalho (EST), o Gabinete Luxemburguês para o Aumento da Produtividade (OLAP) e outros organismos de formação reconhecidos que visam o aperfeiçoamento dos seus conhecimentos económicos, sociais e técnicos no seu papel de representantes dos trabalhadores. Esta licença é considerada nos termos das disposições do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VII - Doença

Artigo 19 - Doença

19.1. O assalariado incapaz de trabalhar devido a doença ou acidente e em caso de prolongamento de incapacidade, é obrigado a informar o departamento de pessoal desse facto no próprio dia da sua incapacidade e isto antes do início do trabalho salvo em caso de força maior

(p.ex.: acidente no trajecto).

O mais tardar no 3º dia da sua ausência, o assalariado é obrigado a enviar ao seu empregador um certificado médico que prove a sua incapacidade de trabalho e a sua duração previsível.

19.2. A continuação do salário, em caso de incapacidade de trabalho do assalariado, é feita de acordo com as disposições do Código do Trabalho.

19.3. Se o assalariado retomar o seu trabalho após uma ausência não interrompida de mais de seis semanas por causa de doença ou de acidente, o empregador deverá avisar o médico do trabalho. O médico pode submeter o trabalhador a um exame médico com o fim de avaliar a sua aptidão para voltar ao seu antigo emprego ou para determinar a oportunidade para uma transferência, para uma readaptação ou uma adaptação do posto de trabalho.

CAPÍTULO VIII - Vantagens especiais

Artigo 20 - Prémio por trabalhos pesados, perigosos e insalubres

20.1. Será pago aos assalariados um prémio de 2,5 euros brutos por hora por trabalhos pesados, perigosos e insalubres referentes aos seguintes trabalhos:

- a) Limpeza para a qual os assalariados precisam de usar um equipamento especial por ficarem expostos à inalação de grandes quantidades de poeiras tóxicas, respectivamente poeiras tóxicas, vapor tóxico, fumos tóxicos ou outros;
- b) Limpeza após um incêndio ou uma inundação. Esvaziamento e desentulhamento de águas-furtadas, caves e depósitos na sequência de um incêndio ou de uma inundação.

20.2. O prémio é pago com o pagamento do mês em questão.

Artigo 21 - Deslocações

21.1. A ocupação do assalariado não se limita a uma obra fixa. O assalariado poderá ser enviado, com justificação escrita, para um outro local de trabalho no Grão Ducado de Luxemburgo ou para a região fronteiriça de acordo com as necessidades da empresa.

21.2. Para todas as deslocações excepcionais do assalariado do local da empresa para o local de trabalho ou de uma obra para outra na sua viatura própria e a pedido, feito por escrito, do empregador, o assalariado receberá uma indemnização de 0,25€ por quilómetro percorrido. A federação irá pôr à disposição dos seus membros um formulário tipo para pedir ao assalariado para se deslocar, se for necessário, na sua viatura própria.

21.3. Se, a pedido feito por escrito do empregador, o assalariado transportar colegas

de trabalho na sua viatura própria, além da indemnização quilométrica, o assalariado tem direito ao pagamento do tempo de viagem como tempo de trabalho não produtivo sem que apesar disso estas horas sejam consideradas no cálculo das horas suplementares.

Artigo 22 - Prémio de fim de ano

22.1. O prémio de assiduidade máximo é de 525 Euro não indexado e pago ao prorata das horas de trabalho prestadas, sem ter em conta o valor das férias pagas, dos dias feriados ou não trabalhados e das licenças extraordinárias e das horas perdidas por motivo de doença ou de acidente. Este prémio é calculado com base nas horas de trabalho prestadas (incluindo as horas suplementares) e está ligado à presença efectiva do trabalhador na empresa com um máximo de 1.760 horas prestadas por ano.

22.2. Condições de atribuição

Um ano de presença na empresa no momento em que o prémio de assiduidade é devido (30 de Abril). Em caso de transferência de contrato ao abrigo do artigo 5 do presente contrato colectivo durante o período de referência, o assalariado transferido deverá ter no momento da transferência do contrato um ano de trabalho junto do cedente. Neste caso, o cedente deve pagar no momento da transferência ao assalariado transferido o montante proporcional ao período de referência em curso.

22.3. Período de referência

De 1 de Maio a 30 de Abril.

22.4. Perda do prémio de assiduidade

O prémio de assiduidade não será devido se o assalariado deixar a empresa por sua própria iniciativa ou se for despedido pelo empregador antes do final do período de referência.

22.5. Redução do prémio de assiduidade por faltas e/ou desrespeito das normas de segurança

22.5.1. Faltas por doença e acidentes de trabalho

O prémio de assiduidade é pago ao assalariado de acordo com o seguinte:

- sem qualquer período de ausência 100%;
- com um (1) período de ausência 25%;
- a partir do segundo (2º) período de ausência o prémio de assiduidade é suprimido.

Em caso de doença prolongada sem interrupção, as faltas são definidas da seguinte forma:

- faltas que vão de um (1) dia a um (1) mês: 1 ausência;
- faltas superiores a um (1) mês e inferiores ou iguais a dois (2) meses: 2 ausências;
- faltas superiores a dois (2) meses: 3 ausências.

22.5.2. Faltas não justificadas

Uma falta não justificada implica a supressão total e imediata do prémio de assiduidade. Esta supressão deverá ser confirmada por carta registada enviada ao assalariado o mais rapidamente possível, mas o mais tardar no mês seguinte ao da falta não justificada.

As faltas por doença não reconhecidas pela Caixa são equiparadas a faltas não justificadas.

22.5.3. Não são consideradas como faltas não justificadas nem consideradas para a redução do prémio de assiduidade

- os períodos de internamento hospitalar e os períodos de convalescença que se seguem imediatamente aos períodos de hospitalização;
- as intervenções cirúrgicas ambulatoriais;
- qualquer ausência não remunerada autorizada por escrito antecipadamente;
- a recusa de efectuar horas suplementares não autorizadas pelo Ministério do Trabalho.

22.5.4. Desrespeito das normas de segurança

Em caso de acidente de trabalho que decorra do desrespeito das normas de segurança o prémio de assiduidade é suprimido. Da mesma forma, em caso de falha grave na observação das normas de segurança, o prémio de assiduidade é suprimido.

Em qualquer caso, a delegação de pessoal será previamente ouvida e/ou consultada.

22.6. Pagamento do prémio de assiduidade

O prémio de assiduidade deverá ser pago juntamente com o salário de Junho.

CAPÍTULO IX - Outros Acordos

Artigo 23 - Igualdade entre homens e mulheres

23.1. De acordo com as disposições do Código do Trabalho, o empregador garantirá a igualdade de tratamento em matéria de condições de acesso ao emprego, à formação e à promoção profissional.

23.2. Igualmente, o empregador é obrigado a garantir, para um mesmo trabalho ou um trabalho de igual valor, a igualdade de remuneração entre os homens e as mulheres.

23.3. De acordo com as disposições do Código do Trabalho relativas às delegações do pessoal, cada delegação nomeia, imediatamente após ter entrado em funções, de entre os seus membros e para a duração do seu mandato, um(a) delegado(a) para a igualdade.

Artigo 24 - Segurança e saúde, roupas de trabalho

24.1. Segurança e saúde

24.1.1. As disposições relativas à segurança e saúde no trabalho são definidas pelas disposições do Código do Trabalho sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores no trabalho.

24.1.2. O empregador é obrigado a cumprir as exigências relativas à prevenção de acidentes e à protecção da saúde. Para este fim, porá à disposição dos assalariados todo o material e as roupas necessárias.

24.1.3. A primeira máxima a ser respeitada será sempre a de garantir um trabalho sem acidentes e são, de acordo com as disposições nesse sentido.

24.1.4. O assalariado é obrigado a utilizar o equipamento posto à sua disposição e a respeitar todas as instruções de segurança e os modos de utilização das máquinas e produtos que utiliza.

24.1.5. Em caso de acidente de trabalho, o empregador ou um seu representante e o delegado para a segurança devem ser imediatamente avisados do mesmo para que possam ser imediatamente tomadas todas as medidas necessárias. O empregador deve efectuar e comunicar o mais rapidamente possível à Inspecção do Trabalho e das Minas, os relatórios relativos aos acidentes de trabalho de que os seus trabalhadores foram vítimas.

No momento em que a declaração do acidente é efectuada, o assalariado acidentado deve prestar a sua colaboração para que essa declaração seja feita o mais rapidamente possível.

24.1.6. No caso de reclassificação do assalariado, aplicam-se as disposições do Código do Trabalho.

24.2. Roupas de trabalho

24.2.1. O assalariado é obrigado a usar roupas de trabalho colocadas à sua disposição gratuitamente pelo empregador. Estas roupas serão trocadas à medida que forem usadas normalmente e entregues aos bons cuidados do assalariado. No caso de o assalariado deixar a empresa sem devolver a roupa de trabalho, ser-lhe-á deduzido do salário o montante correspondente à mesma.

Artigo 25 - Introdução de um cartão de identificação social

No interesse de um combate mais eficaz contra o trabalho clandestino e o dumping social, os parceiros sociais comprometem-se a colaborar na introdução de um cartão de identificação social nas empresas.

CAPÍTULO X - Disposições finais

Artigo 26 - Regulamentos internos

26.1. As disposições dos diferentes regulamentos internos não devem estar em contradição com as do presente contrato. Acordos particulares, contrários ao espírito deste contrato ou que sejam menos favoráveis são inadmissíveis.

26.2. Os regulamentos internos são afixados nas entradas principais do estabelecimento.

Artigo 27 - Duração e rescisão do contrato colectivo

27.1. O presente contrato entra em vigor no dia 1 de Maio de 2010.

27.2. O presente contrato é assinado por uma duração de 3 anos e poderá ser denunciado no seu conjunto ou parcialmente com um pré-aviso de 3 meses.

27.3. No caso deste contrato ser denunciado, as partes comprometem-se a iniciar negociações o mais tardar 3 meses antes deste terminar. A parte que propõe uma renovação ou uma modificação do presente contrato deve formular as suas propostas por escrito à outra parte.

27.4. Durante as negociações para se chegar à conclusão de um novo contrato colectivo, o presente contrato permanecerá em vigor. Ele deixa de ter efeito unicamente a partir da data na qual uma não conciliação for pronunciada.

Artigo 28 - Disposições finais

28.1. As vantagens extra legais adquiridas pelo assalariado antes da entrada em vigor do presente contrato não podem ser ab-rogadas em relação ao assalariado.

28.2. Os anexos I e II a este contrato fazem dele parte integrante.

Feito no Luxemburgo, no dia 26 de Fevereiro de 2010

**Pela Federação Luxemburguesa
das Empresas de Limpeza de Edifícios**

Mireille MEYERS
Presidente

Tun Di BARI
Vice-presidente

Christian VAN PELLECON
Membro

Pelos Sindicatos

Estelle WINTER
OGBL

Tania MATIAS
LCGB

ANEXO I - Exemplo de cálculo dos novos salários tarifários no seguimento de um aumento de 3% no salário social mínimo legal (SSM)

Salários tarifários antes do aumento do SSM

Grupo 1	Categoria 1	8,2312 .- euros
	Categoria 2	8,6372 .- euros
Grupo 2	Categoria 1	9,0432 .- euros
	Categoria 2	9,4492 .- euros
Grupo 3	Categoria 1	9,8552 .- euros
	Categoria 2	10,2612 .- euros

1ª etapa – Cálculo da base de cálculo

Grupo 1	Categoria 1	8,2312 .- euros
	Categoria 2	8,6372 .- euros - 0,40 .- euros = 8,2372 .- euros
Grupo 2	Categoria 1	9,0432 .- euros - 0,80 .- euros = 8,2432 .- euros
	Categoria 2	9,4492 .- euros - 1,20 .- euros = 8,2492 .- euros
Grupo 3	Categoria 1	9,8552 .- euros - 1,60 .- euros = 8,2552 .- euros
	Categoria 2	10,2612 .- euros - 2,00 .- euros = 8,2612 .- euros

2ª etapa: Aumento da base de cálculo devido ao aumento do SSM

Grupo 1	Categoria 1	8,2372 .- euros + 3% = 8,4781 .- euros
	Categoria 2	8,2372 .- euros + 3% = 8,4843 .- euros
Grupo 2	Categoria 1	8,2432 .- euros + 3% = 8,4905 .- euros
	Categoria 2	8,2492 .- euros + 3% = 8,4967 .- euros
Grupo 3	Categoria 1	8,2552 .- euros + 3% = 8,5029 .- euros
	Categoria 2	8,2612 .- euros + 3% = 8,5090 .- euros

3ª etapa - Novos salários tarifários após o aumento do SSM

Grupo 1	Categoria 1	8,4781 .- euros
	Categoria 2	8,4843 .- euros + 0,40 .- euros = 8,8843 .- euros
Grupo 2	Categoria 1	8,4905 .- euros + 0,80 .- euros = 9,2905 .- euros
	Categoria 2	8,4967 .- euros + 1,20 .- euros = 9,6967 .- euros
Grupo 3	Categoria 1	8,5029 .- euros + 1,60 .- euros = 10,1029 .- euros
	Categoria 2	8,5090 .- euros + 2,00 .- euros = 10,5090 .- euros

ANEXO II - Pedido de férias/licença

Cada pedido de férias/licença deve ser preenchido em três exemplares:

O assalariado guarda 1 exemplar e envia os outros dois ao seu empregador, sendo um para os serviços administrativos do mesmo e o outro para ser devolvido devidamente assinado ao assalariado.

Pedido de férias/licença	
Nome do assalariado: _____	Nome da empresa _____
pedido de férias/licença	
de _____ a _____ Total: _____	
Data: _____	Assinatura do assalariado: _____
Aceite/Recusado <i>(Riscar o que não interessa)</i>	Assinatura Direcção: _____
Outras propostas em caso de recusa	
1) de _____ a _____ Total: _____	
2) de _____ a _____ Total: _____	
3) de _____ a _____ Total: _____	
Opção escolhida: _____	Assinatura do assalariado: _____
Data: _____	Assinatura Direcção: _____
<input type="checkbox"/> Licença legal: _____ dias	
<input type="checkbox"/> Licença extraordinária: _____ dias; motivo: _____	
<input type="checkbox"/> Dispensa de serviço: _____ dias; motivo: _____	
<input type="checkbox"/> Licença formação: _____ dias	
Observações: _____	

NOTAS

16 horizontal grey bars for writing notes.