

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO

PARA O PESSOAL DO SETOR

DA LIMPEZA DE EDIFÍCIOS

01.05.2025 au 30.04.2028

ogbl.lu



OGB♦L



Perguntas?

No final deste documento, encontrará uma lista de todas as empresas e o respetivo número de contacto.

Estamos sempre prontos para o ouvir e ajudar.

Em caso de problemas individuais relacionados com o direito do trabalho, os membros da OGBL podem contactar o Serviço de Informação, Aconselhamento e Assistência da OGBL através do número de telefone único número de telefone: **+352 2 6543 777** de segunda a sexta-feira das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00 ou preenchendo o nosso formulário de contacto em **contact.ogbl.lu**

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO
PARA O PESSOAL DO SETOR DA LIMPEZA DE EDIFÍCIOS**

Aplicável a partir do 1 de maio de 2025

1. Objeto	3
2. Âmbito de aplicação	3
3. Contratação e Período de experiência	3-5
4. Cessação de Contrato	5-8
5. Transferência de Contrato	8-9
6. Revisão do Contrato de Trabalho	9-10
7. Tempo de trabalho	10-11
8. Horas extraordinárias, trabalho noturno e aos domingos	11-12
9. Qualificações et Classificação	12-14
10. Salários	15-16
11. Majorações salariais por antiguidade na empresa	16
12. Pagamento dos salários	16
13. Feriados legais.....	16
14. Férias	17
15. Licenças extraordinárias.....	17
16. Proteção da maternidade da mulher no trabalho	17
17. Interrupção do trabalho e dispensas de serviço	17-18
18. Formação profissional.....	18
19. Doença.....	18-19
20. Prémios por trabalhos pesados, perigosos e insalubres.....	19
21. Deslocações	19
22. Prémio de assiduidade	19-21
23. Igualdade entre mulheres e homens.....	21-22
24. Segurança e saúde, vestuário de trabalho.....	22-23
25. Introdução de um 'badge social' (cartão de identificação social).....	23
26. Regulamentos internos	23
27. Comité paritário para a convenção colectiva	23-24
28. Duração e rescisão da convenção colectiva	24
29. Diálogo social	24
30. Disposições finais	24
ANEXO I – Exemplo 'cálculo dos salários tarifários'	26-27
ANEXO II – Modelo 'pedido de férias'	28
ANEXO III – Adenda tipo 'transferência'	29
ANEXO IV – Modelo 'deslocações excepcionais'	30

Artigo Preliminar - Partes signatárias

O presente contrato colectivo de trabalho é celebrado entre a Federação das Empresas de Limpeza (FEN), por um lado, e os sindicatos signatários do contrato, ou seja, o Sindicato dos Serviços Privados de Limpeza OGBL e o LCGB - Limpeza de Edifícios, por outro.

1 - Objeto

O presente contrato colectivo tem por objeto regulamentar as relações e as condições de trabalho e de remuneração dos trabalhadores (assalariados) das empresas de limpeza de edifícios de modo a salvaguardar a paz social no setor e lutar contra o trabalho clandestino e a concorrência desleal.

2 - Âmbito 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 atividade de limpeza no território do Grão-Ducado do Luxemburgo a título pontual ou permanente.
- 2.2. O presente contrato aplica-se a todos os trabalhadores assalariados empregues numa empresa tal como definida no ponto 2.1. e que estejam abrangidas pela descrição das funções assim como definidas no artigo 9 do presente contrato.
- 2.3. As funções de enquadramento e de apoio (anteriormente empregados por conta de outrem e segundo as disposições legais em vigor) são excluídas das disposições contidas no presente contrato coletivo, em conformidade com o artigo L.162-6 (1) 1º travessão do Código do Trabalho, salvo disposição específica em contrário prevista no presente texto.
- 2.4. O termo assalariado abrange, por sua vez, tanto pessoas do sexo masculino como feminino.
- 2.5. Estão expressamente excluídos do âmbito de aplicação:
 - Trabalhadores com o estatuto de quadros superiores na acepção das disposições legais em vigor.
 - Os/as aprendizes, cujo estatuto é regido pelas disposições legais em vigor, assim como os estudantes contratados como pessoal auxiliar durante as férias escolares, que não estão abrangidos pelo presente acordo.

3 - Contratação e Período de Experiência

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

(2) Durante a vigência da relação de trabalho, o trabalhador compromete-se a informar o seu empregador, por escrito ou por qualquer outro meio, de qualquer alteração dos seus dados pessoais utilizados para gerir a relação de trabalho.

3.3. De acordo com as disposições legais em vigor, todos os postos de trabalho devem, obrigatoriamente, ser declarados à Agência para o Desenvolvimento do Emprego (ADEM). 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. A entidade patronal 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 o seguinte prazo de pré-aviso:

- tantos dias quantos os da duração do período à experiência 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 trabalhador e da entidade patronal oferecer aos trabalhadores possibilidades de promoção. As direcções respectivas encarregam-se de examinar inicialmente as possibilidades de promoções internas antes de procederem ao recrutamento de pessoal externo.

4 - Cessação 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 meses
□ 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 trabalhador com contrato de trabalho por tempo indeterminado que seja despedido pela entidade patronal nos termos dos artigos L.124-1 e seguintes do

Código do Trabalho tem direito, no termo do prazo de pré-aviso, a uma indemnização por despedimento nos termos do artigo L.124-7, após um período mínimo de cinco anos de serviço contínuo junto da mesma entidade patronal, se não tiver direito a uma pensão normal de velhice, não sendo a pensão antecipada de velhice considerada como uma pensão para efeitos da aplicação do presente número.

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 e da Minas.

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 trabalhador por parte da entidade patronal não pode ter lugar durante as 26 semanas de incapacidade de trabalho devido a uma doença segundo o artigo L.121-6 do Código do Trabalho (e de 78 semanas de incapacidade de trabalho devido a um acidente de trabalho, segundo o artigo 14 do Código da Segurança Social), 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 ADEM, 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 ADEM 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.

5 - Transferência de Contrato

As partes signatárias deste contrato colectivo de trabalho concordam para que seja dada prioridade máxima à manutenção do emprego em caso de transferência, mesmo que o local de trabalho mude.

- 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 afetos aos estaleiros tomados 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 trabalhadores que este assume bem como informações precisas sobre o salário, a carreira no local de trabalho (ou estaleiro) respetivo, a antiguidade, as férias, o cálculo para o

prémio de assiduidade e o número de assalariados que o cessionário deverá assumir, de preferência, pelo menos um (1) mês antes da tomada de posse no local de trabalho. 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 outro estaleiro.
- e) o cedente e o cessionário informarão com pelo de preferência menos um (1) mês de antecedência em relação à tomada de posse de um estaleiro, os trabalhadores afectados, a Inspecção 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 nas 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.

Os trabalhadores transferidos oficialmente têm a obrigação de se apresentarem desde o primeiro dia no local de trabalho que foi retomado pelo cessionário ou outro estaleiro (ou local de trabalho) para o qual foram afetados.

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.
- 5.4. Um modelo tipo para o contrato de trabalho no âmbito de uma transferência encontra-se anexado ao presente contrato colectivo de trabalho (Anexo III).

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

7 – Tempo de trabalho

Disposições gerais

- 7.1. O tempo e 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

O tempo livre corresponde ao tempo durante o dia de trabalho em que o trabalhador não está à disposição da entidade patronal, ou seja, não está sujeito às suas instruções e pode dispor livremente do seu tempo e dedicar-se aos seus próprios interesses.

O horário de trabalho diário só pode ser interrompido por um período de descanso não remunerado.

Se a duração do dia de trabalho for superior a seis horas, o dia de trabalho é intercalado por um período de descanso não remunerado de, no mínimo 30 minutos e, no máximo, uma hora, embora a duração máxima do período de descanso não remunerado possa ser aumentada por acordo mútuo, por escrito, por exemplo, num anexo ao contrato de trabalho.

Se o tempo de trabalho diário for inferior ou igual a seis horas, a organização de um período de descanso não é obrigatória. Se estiverem previstos um ou mais períodos de descanso, o período de descanso não remunerado corresponderá ao período mais longo do horário de trabalho diário, salvo acordo expresso em contrário entre a entidade patronal e o trabalhador, formalizado através de um aditamento ao contrato de trabalho.

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. (1) No caso de trabalho a tempo parcial, o contrato de trabalho pode especificar um intervalo de horas semanais mínimas e máximas a trabalhar. O limite máximo é de 150% do limite mínimo, mas não pode exceder 40 horas por semana. A entidade patronal é obrigada a pagar ao trabalhador o número mínimo de horas previsto no contrato de trabalho e pode aumentar o número de horas de trabalho semanal

em função das necessidades de organização da empresa e com o acordo do trabalhador, até ao número máximo de horas, sem que estas horas dêem direito ao pagamento de horas extraordinárias.

(2) A utilização do intervalo de horas mínimo e máximo não pode ser decidida pelo empregador para as necessidades de mão de obra decorrentes da atividade normal e permanente da empresa.

O intervalo só será utilizada em caso de substituição de uma licença legal e de incapacidade para o trabalho, com exceção da licença de maternidade e da licença parental não fraccionada.

(3) Além disso, o recurso ao intervalo de horários mínimos e máximos para fazer face a pedidos excepcionais de assistência por parte do cliente está limitado aos primeiros 10 (dez) dias por cada intervenção excecional solicitada e, se este prazo for ultrapassado, o empregador terá de elaborar um aditamento ao contrato de trabalho.

(4) Qualquer trabalhador cujo empregador tenha ativado os limites mínimo e máximo do horário de trabalho pode solicitar ao empregador que justifique o cumprimento dos n.ºs 1 e 2 do presente artigo. A entidade patronal fornecerá à delegação do pessoal, uma vez por trimestre, informações gerais sobre a utilização da gama de horários mínimos e máximos.

(5) Se a entidade patronal ultrapassar o limite máximo acordado por mútuo acordo, a primeira hora de trabalho do trabalhador que ultrapasse esse limite constituirá um trabalho suplementar, dando lugar à compensação legal prevista no artigo L.211 do Código do Trabalho.

(6) No caso de a entidade patronal não respeitar as condições supracitadas para ativar a banda horária, a primeira hora trabalhada pelo trabalhador sem justificação e, portanto, em violação do disposto no presente artigo, constitui uma hora extraordinária que implica a compensação legal prevista no artigo L.211-27 do Código do Trabalho.

Duração do trabalho dos trabalhadores jovens

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

8 - Horas extraordinárias, trabalho noturno e ao 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 extraordinárias (suplementares) e devem ser remuneradas com o suplemento respetivo.

O tempo de trajeto 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.

9. Qualificação e Classificação

- 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 de limpeza

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 espectáculos;
- 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 Lavador de vidros

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

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 do estaleiro;
- 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 do estaleiro (local de trabalho);
- 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.

10 - Salários

10.1. Salário horário do tarifário de base (ST_B)

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

		Salário horário do tarifário de base (ST _B) (Índice 834,76)
<u>Grupo 1</u>	Categoria 1	16,2706
	Categoria 2	16,9535
<u>Grupo 2</u>	Categoria 1	17,6363
	Categoria 2	18,3210
<u>Grupo 3</u>	Categoria 1	19,0038
	Categoria 2	19,6857

10.2. Quando for aumentado o salário social mínimo legal (SSM), os salários tarifários (ST) serão 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
<u>Grupo 1</u>	Categoria 1	ST _{1,1}
	Categoria 2	ST _{1,2} – 0,40 euros
<u>Grupo 2</u>	Categoria 1	ST _{2,1} – 0,80 euros
	Categoria 2	ST _{2,2} – 1,20 euros
<u>Grupo 3</u>	Categoria 1	ST _{3,1} – 1,60 euros
	Categoria 2	ST _{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.

10.4. As partes signatárias do presente Contrato Colectivo de Trabalho concedem aos trabalhadores abrangidos pelo Artigo 2 "âmbito de aplicação" um aumento do salário horário tarifário de 0,5% a pagar aquando da próxima indexação, respetivamente o mais tardar até 1 de março de 2022, bem como um aumento do salário horária tarifário de 0,5% a 1 de janeiro de 2024.

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.

A majoração aplica-se às taxas horárias convencionadas em vigor e/ou à taxa horária do respetivo trabalhador. Este artigo também se refere ao artigo 5.2 b).

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 rectificadoss 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.

12.5. A entrega da folha de vencimento ('fiche de salaire') ao trabalhador pode ser feita quer eletronicamente quer via postal (correio). A escolha do método de entrega é da responsabilidade da entidade patronal. Cabe à entidade patronal entregar uma cópia em papel da folha de vencimento, se o trabalhador assim fizer o pedido, e isto sem compensação financeira.

13 - 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 feriados legais: o Dia de Ano Novo, a Segunda-feira de Páscoa, o 1º de Maio, o Dia da Europa, a Ascensão, a Segunda-feira de Pentecostes, a Festa Nacional, a Assunção, o Dia de Todos-os-Santos, o Natal e o dia seguinte ao Natal, e os respetivos feriados de substituição.

14 – Férias

- 14.1. As férias anuais (congé annuel) regem-se pelas disposições do Código do Trabalho.
- 14.2. As férias anuais para um trabalho regular de 40 horas por semana ascendem a 26 (vinte e seis) dias úteis (208 horas por ano).
- 14.3. O direito às férias acontece após três meses de trabalho não interrompido no mesmo empregador.
- 14.4. Qualquer pedido efetuado 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. Por forma a valorizar a antiguidade dos trabalhadores na empresa:

- A partir do 11.º ano de antiguidade na empresa, o trabalhador tem direito a 1 dia suplementar de férias anuais.
Exemplo: 11.º ano de serviço - 26 dias + 1 dia = 27 dias
- A partir do 16.º ano de antiguidade na empresa, o trabalhador tem direito a 1 dia suplementar de férias anuais.
Exemplo: 16.º ano de serviço - 26 dias + 2 dias = 28 dias
- A partir do 26.º ano de antiguidade na empresa, o trabalhador tem direito a 3 dias suplementares de férias anuais.
Exemplo: 26.º ano de serviço - 26 dias + 3 dias = 29 dias

15 – Licenças extraordinárias

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

16 - Proteção da Maternidade da Mulher no Trabalho

A proteção da maternidade está regulamentada pelo Código do Trabalho.

17 - Interrupção do Trabalho e Dispensas de 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.

- 17.2. Em caso de resgate e transporte de uma pessoa ferida na empresa que exija a intervenção do Serviço de Incêndio e Salvamento do Grão-Ducado, o tempo despendido a assistir o trabalhador acidentado durante a intervenção é considerado como tempo de trabalho.

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 Ação 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.

19 – Doença

- 19.1. O trabalhador incapaz de trabalhar devido a doença ou acidente e em caso de prolongamento de incapacidade, deve obrigatoriamente informar o departamento do pessoal ou o seu responsável sobre esse facto no próprio dia da sua incapacidade e isto antes do início do trabalho salvo em caso de força maior (p.ex.: acidente no trajeto).

O mais tardar no 3º dia da sua ausência, o trabalhador deve assegurar que o seu empregador tenha um certificado médico que prove a sua incapacidade de trabalho e a sua duração previsível.

Durante o período de incapacidade para o trabalho, não são permitidas saídas nos primeiros cinco (5) dias, apesar de qualquer indicação em contrário no atestado médico de incapacidade para o trabalho.

- 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.

20. Prémio por Trabalho Pesado, Perigoso e Insalubre

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 um local de trabalho fixo. O assalariado poderá ser enviado, com justificação escrita, para um outro local de trabalho no Grão-Ducado do Luxemburgo ou para a região fronteiriça de acordo com as necessidades da empresa.

21.2. Para todas as deslocações excepcionais do trabalhador do local da empresa para o local de trabalho ou de um estaleiro para outro no seu veículo privado e, em princípio, a pedido por escrito do empregador, o trabalhador receberá uma indemnização de 0,25€ por quilómetro percorrido.

Um exemplo de formulário para que a entidade patronal peça ao trabalhador para que se desloque, caso seja necessário, com o seu veículo privado está anexado ao presente contrato (anexo IV).

21.3. Se, a pedido do empregador ou do seu superior hierárquico direto, o assalariado transportar colegas de trabalho no seu veículo privado, além da indemnização quilométrica, o trabalhador tem direito ao pagamento do tempo de viagem como tempo de trabalho não produtivo. O pagamento do tempo de deslocação corresponde à taxa horária bruta do trabalhador em questão, embora estas horas não sejam tidas em conta para o cálculo das horas extraordinárias.

22. Prémio de assiduidade

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 da seguinte forma:

- sem qualquer período de 100%;
ausência
- com um (1) período de ausência 50%;
- 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. |

As faltas por motivo de licença de parto ou licença de paternidade são definidas da mesma forma que as ausências por doenças prolongadas sem interrupção.

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 todos os casos de figura, a delegação de pessoal deve ser previamente ouvida e/ou consultada sob pena de o presente artigo não se aplicar.

22.6. Pagamento do prémio de assiduidade

O prémio de assiduidade deverá ser pago juntamente com o salário do mês de junho.

23 - Igualdade dos géneros

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.

23.4. O empregador compromete-se a não tolerar na sua empresa nem o assédio sexual, tal como definido nos artigos L.245-1 e seguintes do Código do Trabalho, nem o assédio moral, tal como definido nos artigos 246-1 e seguintes do Código do Trabalho. Asseguram que todos os trabalhadores tenham um local de trabalho que respeite a dignidade de cada um e que seja livre de qualquer tipo de assédio

sexual ou moral. Comprometem-se igualmente a adotar as medidas necessárias para prevenir e resolver o assédio sexual e moral, caso este ocorra, nas melhores condições possíveis e com a maior confidencialidade.

Os trabalhadores são obrigados a informar o seu empregador de quaisquer factos de que tenham conhecimento pessoal e que sejam susceptíveis de serem classificados como assédio sexual ou moral. As medidas destinadas a pôr termo ao assédio sexual ou moral não podem ser adoptadas em detrimento da vítima do assédio.

Os actos de assédio sexual ou moral constituem uma violação grave do presente acordo e podem, como tal, implicar o despedimento do(s) autor(es) do assédio sexual ou moral por motivos graves.

24 - Segurança e Saúde, Vestuário 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.

O trabalhador está obrigado a zelar pela sua própria segurança e saúde e pela das pessoas que trabalham no seu ambiente de trabalho direto.

Um trabalhador que, em caso de perigo grave, imediato e inevitável, se afaste do seu posto de trabalho ou de uma zona perigosa, não deve sofrer qualquer penalização.

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. Vestuário de trabalho

24.2.1. O trabalhador está obrigado a usar vestuário de trabalho colocado à sua disposição gratuitamente pela entidade patronal. Estas roupas serão trocadas à medida que forem usadas normalmente e entregues aos bons cuidados do trabalhador. 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.

25 – Introdução de um “badge social” (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.

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 nulos.
- 26.2. Os regulamentos internos são entregues individualmente e em mão própria aos trabalhadores, contra recibo (que prova a entrega em mão própria). O contrato colectivo pode ser consultado no seio da empresa, mediante simples solicitação ou de forma eletrónica.

27. Comité paritário para a convenção colectiva

No âmbito da presente convenção colectiva, foi criada uma comissão paritária, composta por um máximo de sete membros de cada parte. Os representantes dos trabalhadores são designados pelo(s) sindicato(s) signatário(s) da presente convenção.

Esta comissão tem como objetivo:

1. A supervisão da execução e do cumprimento do acordo coletivo.
 2. A análise aprofundada de todos os problemas e questões de interpretação do texto da convenção coletiva que não tenham sido resolvidos ao nível da delegação do pessoal. Esta etapa será, nomeadamente, preliminar a eventuais procedimentos de litígio.
 3. O estudo aprofundado de todas as questões que não tenham sido resolvidas de forma satisfatória aquando da conclusão da presente convenção coletiva, tendo em vista a sua análise aquando da próxima renovação. Concluir os trabalhos dos grupos de trabalho decididos na última convenção.
 4. Elaboração de propostas para a definição dos objectivos a longo prazo dos acordos a concluir entre as partes signatárias e das modalidades para os alcançar.
 5. Colaborar na execução de programas de formação.
- Este comité reunir-se-á num prazo máximo de quatro semanas, após ter sido convocado por uma das partes signatárias do presente acordo.

Os pedidos de convocação devem ser acompanhados de uma ordem de trabalhos e de documentação explícita sobre os pontos a tratar.

28 - Duração e Rescisão do Contrato Colectivo

- 27.1. O presente contrato entra em vigor no dia 1 de maio de 2021.
- 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.

29. Diálogo social

A fim de promover o diálogo social no sector da limpeza de edifícios, são criados os seguintes grupos de trabalho, em conformidade com o ponto 27:

- saúde e segurança no trabalho
- digitalização
- absentismo

30 - Disposições Finais

- 28.1. As vantagens extralegis adquiridas pelo assalariado antes da entrada em vigor do presente contrato não podem ser ab-rogadas em relação ao assalariado.
- 28.2. O contrato colectivo de trabalho para o pessoal do setor da "Limpeza de Edifícios" assinado em 30 de janeiro de 2017, assim como as sucessivas adendas ao mesmo, assinados entre a Federação das Empresas de Limpeza (FEN) e a OGBL/LCGB são revogados e substituídos pelo presente contrato coletivo de trabalho.
- 28.3. Os Anexos I, II, III e IV deste contrato são parte integrante do mesmo.

Fait en 5 exemplaires à Luxembourg, le 25 avril 2025

Pour la FEN

Tun Di Bari
Président

Pour le LCGB

Robert Fornieri
Membre du comité de direction

Pour l'OGB-L

Jean-Luc De Matteis
Secrétaire central

David Saint-Mard
Vice-président

Tony Manuel Ferreira Vilas Boas
Président de la fédération
Nettoyage des bâtiments

Azeredo Dos Santos
Maria Das Dores
Présidente Syndicat Nettoyage

Pascal Rogé
Secrétaire général

ANEXO I – Exemplo ‘cálculo dos salários tarifários’

Exemplo de cálculo dos novos salários tarifários na sequência de um aumento do salário social mínimo (SSM) de 0,5%.

Salários tarifários antes do aumento do SSM:

<u>Grupo 1</u>	Categoria 1	16,2706.- euros
	Categoria 2	16,9535.- euros
<u>Grupo 2</u>	Categoria 1	17,6363.- euros
	Categoria 2	18,3210.- euros
<u>Grupo 3</u>	Categoria 1	19,0038.- euros
	Categoria 2	19,6857.- euros

1ª etapa – Cálculo da base de cálculo:

<u>Grupo 1</u>	Categoria 1	16,2706.- euros
	Categoria 2	16,9535.- euros - 0,40.- euros = 16,5535.- euros
<u>Grupo 2</u>	Categoria 1	17,6363.- euros - 0,80.- euros = 16,8363.- euros
	Categoria 2	18,3210.- euros - 1,20.- euros = 17,1210.- euros
<u>Grupo 3</u>	Categoria 1	19,0038.- euros - 1,60.- euros = 17,4038.- euros
	Categoria 2	19,6857.- euros - 2,00.- euros = 17,6857.- euros

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

<u>Grupo 1</u>	Categoria 1	16,2706.- euros + 0,5% = 16,3520.- euros
	Categoria 2	16,5535.- euros + 0,5% = 16,6363.- euros
<u>Grupo 2</u>	Categoria 1	16,8363.- euros + 0,5% = 16,9205.- euros
	Categoria 2	17,1210.- euros + 0,5% = 17,2066.- euros
<u>Grupo 3</u>	Categoria 1	17,4038.- euros + 0,5% = 17,4908.- euros
	Categoria 2	17,6857.- euros + 0,5% = 17,7741.- euros

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

<u>Grupo 1</u>	Categoria 1	16,3520.- euros
	Categoria 2	16,6363.- euros + 0,40.- euros = 17,0363.- euros
<u>Grupo 2</u>	Categoria 1	16,9205.- euros + 0,80.- euros = 17,7205.- euros
	Categoria 2	17,2066.- euros + 1,20.- euros = 18,4066.- euros
<u>Grupo 3</u>	Categoria 1	17,4908.- euros + 1,60.- euros = 19,0908.- euros
	Categoria 2	17,7741.- euros + 2,00.- euros = 19,7741.- euros

ANEXO II – Modelo de “pedido de férias / licença”

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

O trabalhador fica com um (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 trabalhador.

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

ANEXO III – Modelo tipo 'transferência'

ADENDA AO CONTRATO DE TRABALHO DE __ / __ / ____

Transferência da empresa _____ para a empresa _____
a partir de __ / __ / ____

Entre :

Senhor/Senhora: _____
Matrícula : _____
Residente em: _____
Nascido/a a: _____
Designado adiante por « le/la salarié(e) »

e

a empresa _____

adiante designada por « l'employeur »

Foi estabelecido de comum acordo o seguinte :

- O/a trabalhador/a aceita ser transferido/a da empresa _____ para a empresa _____ a partir de __ / __ / ____
- O/a trabalhador/a conserva a sua antiguidade de _____ anos, bem como todos os benefícios e vantagens que resultam do seu contrato de trabalho inicial assinado com a empresa _____
- O tempo normal de trabalho é de _____ horas por semana.
- Num primeiro tempo, o horário e o local de trabalho são :

Local de trabalho	Dia	Horário
Local de trabalho	Dia	Horário
Local de trabalho	Dia	Horário
Local de trabalho	Dia	Horário
Local de trabalho	Dia	Horário

- Contudo, os horários de trabalho são flexíveis de acordo com as necessidades do empregador e as necessidades e costumes do setor.
- O/a trabalhador/a aceita ser transferido/a em qualquer momento para outro local de trabalho no Luxemburgo, de acordo com as necessidades da empresa.

Assinado em dois exemplares em _____, em __ / __ / ____

O/a trabalhador/a

A entidade patronal

ANEXO IV – Modelo 'deslocações excecionais do trabalhador'

Cada pedido de deslocação excecional do trabalhador com o seu veículo privado deve ser feito em dois exemplares:

Tanto o trabalhador como o empregador guardam um exemplar devidamente assinado do pedido.

Pedido de deslocação com veículo privado	
Nome do/a trabalhador/a : _____	Nome da empresa
Matrícula do/a trabalhador/a : _____	
O Sr / Sra.....,na sua qualidade de.....,pede ao Sr / Sraa autorização para utilizar o seu veículo privado para fins profissionais de.....a.....	
Assinado em dois exemplares,	
Em.....,no dia.....	
Assinatura do/a trabalhador/a: _____	
Assinatura Direcção: _____	

PESSOA DE CONTATO NA SUA EMPRESA

EMPRESA	E-MAIL	TEL NO.
ABSC S.A.	stefan.osorio@ogbl.lu	+352 54 05 45 125
ACTOR AUGIAS SARL	augias.delegation@gmail.com	+33 6 140 659 37
ADOMUS	stefan.osorio@ogbl.lu	+352 54 05 45 125
AN-NET SERVICE	mireille.folschette@ogbl.lu	+352 54 05 45 355
APPILUX	delegate@appilux.lu	+352 621 215 226
APLEONA	izu.mustafic@yahoo.de	+352 691 524 895
A.S.Q. SARL	jp_santossilva@hotmail.com	+352 691 244 674
	zahrailiana@outlook.fr	+33 6 35 52 07 12
ATALIAN GLOBAL SERVICES SARL	delegation.atalian@gmail.com	+352 31 31 20 96
BUANDERIE CENTRALE SPIDOLSWÄSCHEREI	oceane.doutrelugne@spidolswaescherei.lu	+352 26 15 24 25
CFORCLEAN	claire.bourgeois66@gmail.com	+33 6 03 16 03 18
COMCO MCS S.A.	delegation@comco.lu	
DUSSMANN SERVICE	delegation.service.o@dussmann.lu	+352 34 20 50 332
GENESA SARL	delegation@genesa.lu	+352 26 55 68 40
GREENCLEAN CONCEPT S.A.	mireille.folschette@ogbl.lu	+352 54 05 45 355
INNOCLEAN	delegation.ogbl@innoclean.lu	+352 621 353 509
ISS FACILITY S.A.	juditemendes Pinto@gmail.com	+352 691 584 658
	mireille.folschette@ogbl.lu	+352 54 05 45 355
LAURENTY LUXEMBOURG SARL	delegation.laurenty@hotmail.com	+352 691 212 986
ONET LUXEMBOURG SARL	delegation.ogbl@onet.lu	+352 691 813 361 / +352 26 53 13 50
PROPPER SARL	delegation@proper.lu	+33 6 73 95 33 28
SAMSIC FACILITY SERVICES SARL	mireille.folschette@ogbl.lu	+352 54 05 45 355
SODEXO NETTOYAGE	semia.mhadhbi@sodexo.com	+352 691 950 846
WISAG CLEANING SERVICE	dores.azeredo.dos.santos@wisag.lu	+352 34 20 22 606
	virginie.carteyrade@wisag.lu	+352 34 20 22 606
	gorete.pereira.fernandes@wisag.lu	+352 34 20 22 606

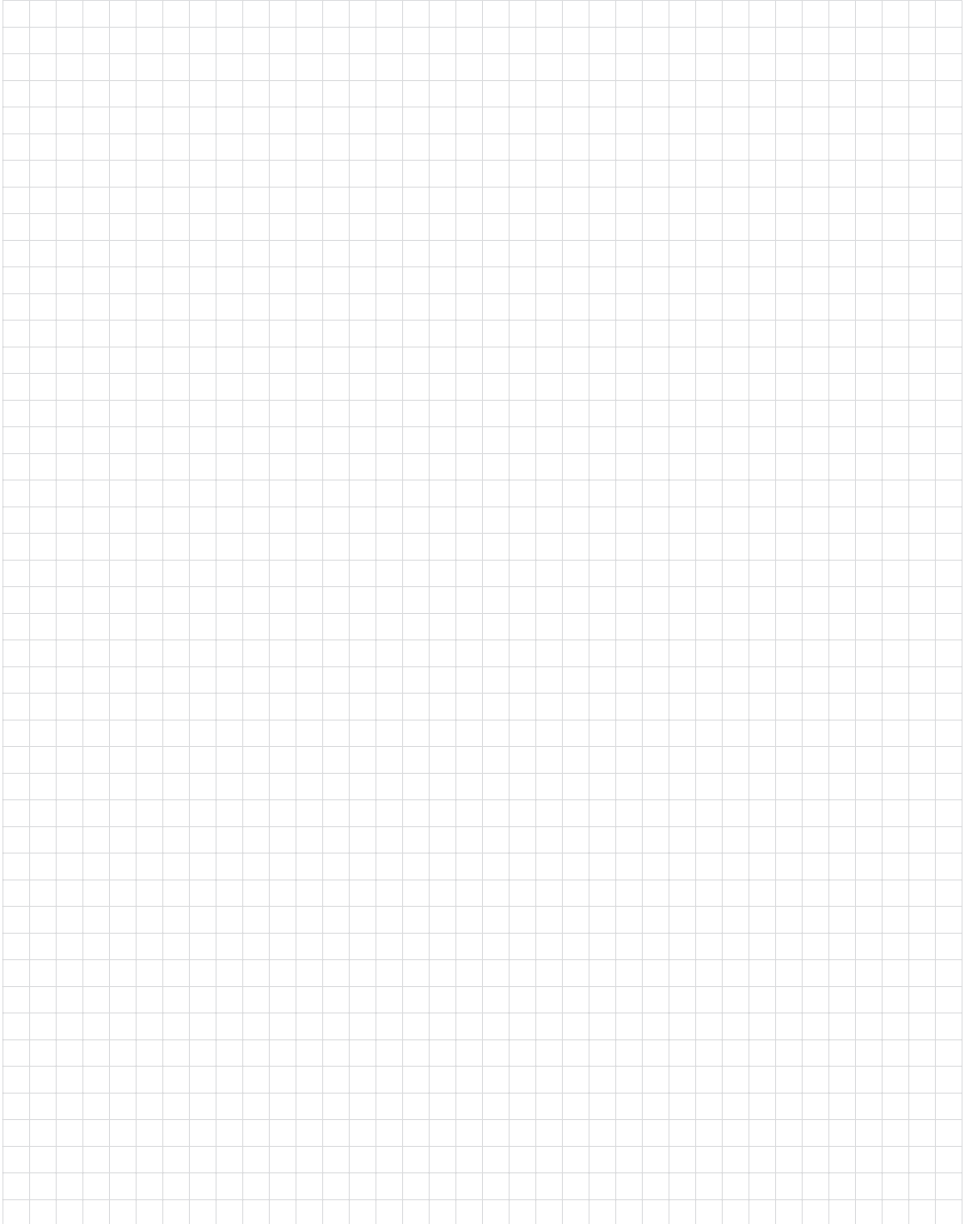


**Se a sua empresa não constar da lista, contacte o seu
sindicato OGBL Services Privés de Nettoyage:**

T. + 352 54 05 45 355 | OGBLnettoyage@ogbl.lu

notes

hello.ogbl.lu



Ainda não é
membro?
hello.ogbl.lu

OGB•L

ogbl.lu — hello.ogbl.lu —   