





**Contrato Colectivo de Trabalho  
para o Sector das  
Lavandarias e Tinturarias**





**FESETE**

## **FICHA TÉCNICA**

### **Título**

Contrato Colectivo de Trabalho negociado entre a FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e a ANASEL – Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria

### **Concepção, Composição e Grafismo**

Gabinete de Estudos da FESETE

### **Capa**

Gabinete de Estudos da FESETE

### **Reprodução e Acabamentos**

AT – Loja Gráfica

### **Tiragem**

500 exemplares

### **Contacto**

Casa Sindical dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário e Calçado,  
Avenida da Boavista, nº 583, 4100-127 Porto

**Tel:** 22 600 23 77

**Fax:** 22 600 21 64

**E-Mail:** [fesete@netcabo.pt](mailto:fesete@netcabo.pt)

**Portal:** [www.fesete.pt](http://www.fesete.pt)

### **Data**

Setembro 2010



**SUMÁRIO**

| <b>CONTEÚDOS</b>   | <b>N.º Página</b> |
|--|-------------------|
| <b>CAPÍTULO I</b><br>ÁREA, ÂMBITO, VIGÊNCIA .....                      | 11                |
| <b>CAPÍTULO II</b><br>ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL .....           | 12                |
| <b>CAPITULO III</b><br>DURAÇÃO DO TRABALHO .....                       | 15                |
| <b>CAPITULO IV</b><br>RETRIBUIÇÃO DE TRABALHO .....                    | 21                |
| <b>CAPITULO V</b><br>PRESTAÇÃO DE TRABALHO .....                       | 23                |
| <b>CAPÍTULO VI</b><br>SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO .....         | 24                |
| <b>CAPITULO VII</b><br>CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....          | 32                |
| <b>CAPITULO VIII</b><br>DIREITOS, DEVERES E GAPANTIAS DAS PARTES ..... | 32                |
| <b>CAPITULO IX</b><br>TRABALHADOR ESTUDANTE .....                      | 35                |
| <b>CAPÍTULO X</b><br>PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE .....   | 35                |

## **└ CCT FESETE - ANASEL**

### **CAPITULO XI**

SANÇÕES E REGIME DISCIPLINAR ..... 36

### **CAPITULO XII**

FORMAÇÃO PROFISSIONAL ..... 38

### **CAPITULO XIII**

ACTIVIDADE SINDICAL ..... 38

### **CAPÍTULO XIV**

SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO ..... 39

### **CAPITULO XV**

DISPOSIÇÕES FINAIS ..... 39

### **ANEXO I**

CATEGORIAS PROFISSIONAIS ..... 43

    A — Categorias ..... 43

    B— Funções ..... 43

### **ANEXO II**

CATEGORIAS PROFISSIONAIS / ENQUADRAMENTO /  
TABELA SALARIAL ..... 48

### **ANEXO III**

PORTARIA DE EXTENSÃO N.º 1180/2006 ..... 50

### **ANEXO IV**

PORTARIA DE EXTENSÃO / 2007 ..... 54

### **ANEXO V**

PORTARIA DE EXTENSÃO / 2008 ..... 58



## INTRODUÇÃO

Finalmente foi possível responder à aspiração dos trabalhadores de editarmos uma brochura com os conteúdos das normas do Contrato Colectivo de Trabalho (CCT), para a Indústria de Lavandarias e Tinturarias, negociado entre a FESETE e a Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria. A edição desta brochura só foi possível com o apoio do Ministério do Trabalho e da Segurança Social e do Programa POAT/FSE-QREN.

Os conteúdos desta brochura são o resultado das negociações colectivas sectoriais entre a FESETE e a ANASEL, em 2006, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego n.º 16 de 29 de Abril de 2006, n.º 12 de 29 de Março de 2007, n.º 6 de 15 de Fevereiro de 2008 e Acordo no Ministério do Trabalho nas Tabelas Salariais para 2010.

A aplicação das normas deste CCT tornou-se obrigatória a todas as empresas de lavandarias e tinturarias não filiadas na ANASEL, através de publicação pelo Ministério do Emprego do Regulamento de Extensão.

A edição desta brochura está incluída na Campanha de Informação, Avaliação e Prevenção dos Riscos Profissionais no Vestuário, Têxtil, Calçado e Lavandarias e Tinturarias. As normas negociadas que compõem este CCT, regulam os direitos e deveres nas relações de emprego nas empresas entre empresários e trabalhadores e esta ampla divulgação vai permitir uma maior informação sobre direitos e deveres e contribuir para uma maior conformidade entre as normas negociadas e as práticas empresariais nas empresas.

De entre as normas deste CCT relevamos o capítulo sobre os direitos e deveres dos empresários e trabalhadores na Saúde, Se-

gurança e Higiene no Trabalho, a eleição dos representantes dos trabalhadores e a constituição da Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho. A avaliação dos riscos e doenças profissionais garante trabalho mais saudável e contribui para aumentar a produtividade das empresas.

Esta brochura está organizada por Capítulos e por assuntos dentro de cada Capítulo, do CCT para uma mais fácil consulta. No final desta brochura, incluímos, também, o texto integral do Regulamento de Extensão, que obriga todas as empresas destes sectores à aplicação do presente CCT.

Os custos de novas brochuras em suporte de papel são demasiado elevados. Assim, as futuras actualizações deste CCT, serão publicadas on-line no portal da FESETE e nos sítios dos Sindicatos, com a mesma estrutura da presente brochura, podendo inclusivé serem impressas.

Assim, recomendamos aos utilizadores desta brochura, que periodicamente consultem o Portal da FESETE e os Sítios dos Sindicatos onde terão uma informação actualizada sobre a evolução dos salários e de possíveis alterações das normas que regulam os deveres e direitos em vigor no presente CCT.

Se tiver dúvidas sobre a forma da aplicação de algumas normas deste CCT, deve consultar o seu Sindicato.

A Direcção Nacional da FESETE

**Contrato Colectivo de Trabalho**  
**entre a ANASEL – Associação Nacional de Serviços**  
**de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a**  
**FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores**  
**Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal**

## **CAPÍTULO I**

### **ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA**

1. O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandarias e Tinturarias e, por outro, os trabalhadores representados pela organização outorgante, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2. O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANASE que exercem a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3. O número de empregadores corresponde a um universo de 216 empresas e 2316 trabalhadores.

#### **Cláusula 2.ª** **(Vigência e Denúncia)**

1. O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2. A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

3. A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4. A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30

dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5. Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6. As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7. Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

## **CAPÍTULO II**

### **ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

#### **(Categorias profissionais)**

As categorias e respectivas funções são as que constam do *Anexo I*.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

#### **(Enquadramento das profissões por níveis salariais)**

O enquadramento das categorias profissionais por níveis salariais far-se-á conforme o *Anexo II*.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

#### **(Classificação Profissional)**

1. Os trabalhadores abrangidos por este Contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do *Anexo I*.

2. A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal e terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

**Cláusula 6.ª**  
**(Admissão)**

1. Salvo nos casos expressamente previstos na Lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este CCT são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos.
- b) Escolaridade obrigatória, adequada ou a exigível para a categoria e função específica a desempenhar.

2. As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente Contrato, já exerçam a profissão.

**Cláusula 7.ª**  
**(Período Experimental)**

1. A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece aos seguintes períodos experimentais.

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores.
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança.

2. Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4. Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

5. O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo as acções de for-

mação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

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

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**  
**(Contratação a Termo)**

1. A celebração dos Contratos a Termo é admitida nos termos da Legislação aplicável.

2. Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para o preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**  
**(Prestação pelo trabalhador de serviços  
não compreendidos no objecto do Contrato)**

1. O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2. A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidades ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3. O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4. O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5. No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a este e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6. Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

7. Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

## **CAPÍTULO III**

### **DURAÇÃO DO TRABALHO**

#### **Cláusula 10.<sup>a</sup> (Horário de Trabalho)**

1. Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2. Dentro dos condicionalismos previstos neste Contrato e na Lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3. Os horários de trabalho deverão ser afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

4. O período normal de trabalho poderá ser acrescido, até quatro horas, não podendo ultrapassar as doze horas por dia, nem quarenta e oito horas por semana.

#### **Cláusula 11.<sup>a</sup> (Alteração do horário de trabalho)**

1. Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2. Todas as alterações dos horários de trabalhos devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalha-

dores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade, e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

3. O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de micro empresa.

4. Exceptua-se do disposto no n.º 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

5. As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

### **Cláusula 12.<sup>a</sup>** **(Período normal de trabalho)**

1. O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias nem a 40 horas semanais.

2. O período normal diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

3. A duração do trabalho semanal pode ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de 3 meses.

4. O período normal de trabalho poderá ser acrescido de quatro horas diárias, não podendo ultrapassar as doze horas por dia nem as quarenta e cinco horas por semana.

5. As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período e trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução de horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior.

6. Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de 3 meses for inferior ao período normal previsto no número 1 desta Cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.



7. As alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

8. As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

9. Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

### **Cláusula 13.<sup>a</sup>** **(Descanso Semanal)**

1. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal são:

- Descanso semanal obrigatório – Domingo;
- Descanso semanal complementar: de segunda-feira a sábado, podendo ser rotativo e podendo ser repartido pela tarde de sábado e manhã de segunda-feira ou outros dois meios dias. Em qualquer caso, em cada ano civil, o descanso semanal complementar deverá coincidir com 11 sábados ou 11 segundas-feiras, ou 11 tardes de sábado e 11 manhãs de segunda-feira.

2. Nos serviços ou funções que exijam trabalho por turnos ou laboração contínua ou actividade em todos os dias da semana, os dias de descanso semanal são dois, devendo, pelo menos, o descanso semanal obrigatório coincidir com onze domingos por ano podendo, neste caso, o dia de descanso semanal complementar ser repartido pelo sábado e/ou segunda-feira, ou por dois meios dias, imediatamente anterior e posterior ao descanso semanal obrigatório (tarde de sábado, manhã de segunda-feira).

Nas outras semanas o descanso complementar pode ser gozado num dia completo ou em dois meios dias, se possível seguidos.

3. Sempre que seja possível deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

### **Cláusula 14.<sup>a</sup>** **(Trabalho a Tempo Parcial)**

1. Só se considera trabalho a tempo parcial, nos termos da lei, o

que corresponder a um período normal de trabalho semanal inferior ao horário praticado pelo trabalhador a tempo completo com igual ou idêntico tipo de trabalho no mesmo estabelecimento ou noutra estabelecimento da mesma empresa.

2. A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional ou, não existindo na empresa trabalhador com categoria equivalente, o fixado neste CCT para a categoria respectiva.

3. A celebração de contrato a tempo parcial ou a alteração nesse sentido, do já existente, está sujeito a forma escrita e assinado por ambas as partes, que ficarão cada uma com um exemplar, que obrigatoriamente fixará a sua duração bem como a duração semanal e distribuição diária e semanal, não podendo ser alterado ou terminado a não ser também por contrato escrito revogatório nesse sentido.

### **Cláusula 15.<sup>a</sup> (Trabalho por Turnos)**

1. Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2. Turnos fixos são grupos de trabalho fixos, com ou sem sobreposição, que se integram no período de funcionamento. Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3. A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, podendo essa duração ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de 3 meses.

4. A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência de 15 dias.

5. Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

6. A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos.

7. São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável do serviço até ao início do período de trabalho.

8. A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio correspondente a 20% da retribuição de base, prevista no *Anexo II* para a respectiva categoria profissional.

9. O subsídio previsto no número anterior não será atribuído quando o turno rotativo se realize a pedido expresso e por conveniência do trabalhador.

### **Cláusula 16.<sup>a</sup> (Trabalho Suplementar)**

1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2. O trabalho suplementar é registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação, estando sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas anuais e 2 horas por dia normal de trabalho.

3. O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica sujeito a quaisquer limites.

4. O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes;
- c) O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100% da retribuição normal.

5. Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, ou por quem legalmente a substitua, designadamente o Chefe de Loja.

6. Não é permitida, salvo acordo estabelecido em contrário, ou para execução de trabalho suplementar, a permanência de trabalhadores no seu local de trabalho após cumprimento do seu horário de trabalho, sob pena de poder ser exigido o pagamento de trabalho suplementar.

7. Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

8. Não estão sujeitos à obrigação estabelecidas no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 12 meses, ou cônjuges;
- c) Menores.

9. A prestação de trabalho suplementar confere os seguintes descansos complementares:

- a) Nas empresas com 6 ou mais trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado;
- b) Descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos noventa dias seguintes;
- c) Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes;
- d) Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**  
**(Trabalho Nocturno)**

1. Considera-se trabalho nocturno prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2. O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 50% sobre a retribuição.

3. Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**  
**(Isenção de Horário de Trabalho)**

1. Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de administração, direcção, de confiança, de fiscalização; execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho ou exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierárquica.

2. A isenção de horário de trabalho dá a este o direito a receber uma retribuição especial, que não poderá ser inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

**CAPÍTULO IV**  
**RETRIBUIÇÃO DE TRABALHO**

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**  
**(Retribuições Mínimas)**

As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo Contrato são as que constam do *Anexo II*.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**  
**(Tempo e Forma de Pagamento)**

1. As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2. O pagamento poderá efectuar-se por meio de numerário, cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3. No acto do pagamento deve ser entregue ao trabalhador documento de onde conste o seu nome completo, categoria e escalão de retribuição, número de inscrição na Segurança Social, período a que respeita a retribuição, discriminação das modalidades das prestações

remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar e nocturno, bem como os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**  
**(Calculo da Retribuição Horária)**

A fórmula a considerar no cálculo da retribuição horária é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição Mensal x 12}}{\text{Período normal de trabalho semanal x 52}}$$

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**  
**(Subsidio de Natal)**

1. Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um Subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2. No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o Subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do Contrato.

3. Cessando o Contrato de Trabalho antes da data de pagamento do Subsídio, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do Contrato no respectivo ano civil.

4. Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado, no caso de o Contrato ter sido objecto de suspensão, por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador.

5. Para efeito do disposto nos números 2, 3, e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**  
**(Subsidio de Férias)**

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias e que deverá ser pago antes do início destas.

2. Cessando o Contrato de Trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, bem como às férias e subsídio de férias proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação de Contrato.

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**  
**(Subsídio de Refeição)**

1. Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de valor igual a 3,60 Euros.

2. O subsídio de refeição é também devido quando, por razão devidamente justificada, o trabalhador não cumpra no dia a totalidade do seu horário de trabalho.

3. O trabalhador em tempo parcial, tem igualmente direito ao subsídio de refeição, na proporção do seu horário de trabalho.

## **CAPÍTULO V**

### **PRESTAÇÃO DE TRABALHO**

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**  
**(Local de Trabalho)**

1. Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a Sede ou a Delegação em que, com carácter de regularidade presta serviço.

2. Por transferência do local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3. Por deslocação de serviço, entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular, quer ocasional.

4. Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de residência.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>  
(Transferência do Local de Trabalho)**

1. A entidade patronal só pode, por razões de interesse sério da empresa, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o Contrato, tem direito a indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resultou sério prejuízo para o trabalhador.

3. Para efeitos do disposto no número 1, deverá o trabalhador alegar prejuízos decorrentes da transferência.

## **CAPÍTULO VI**

### **SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO**

**Cláusula 27.<sup>a</sup>  
(Direito a férias)**

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este Contrato têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.

2. Aos trabalhadores que gozem os 22 dias úteis, entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, serão acrescidos, a título de férias, mais três dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

3. Aos trabalhadores que gozem 15 dias úteis, entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, serão acrescidos, a título de férias, mais 1 dia útil, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

4. Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

5. O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.



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

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

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

### **Cláusula 28.<sup>a</sup> (Aquisição do direito a férias)**

1. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

3. No caso de sobreviver o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4. Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

### **Cláusula 29.<sup>a</sup> (Marcação do período de férias)**

1. A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2. Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias, nos termos legais.

3. No caso previsto no número anterior a entidade patronal, só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4. Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5. Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma entidade patronal e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, será, em princípio, facultado o gozo de férias em simultâneo.

6. As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7. No trabalho por turnos, as férias devem ser marcadas, preferencialmente, em dois períodos distintos, no início da primeira e terceira semanas do mês.

8. O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de Abril de cada ano.

### **Cláusula 30.<sup>a</sup> (Acumulação de férias)**

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2. Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste ano, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3. Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores ou da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

### **Cláusula 31.<sup>a</sup> (Alteração da marcação do período de férias)**

1. Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosa do

funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3. Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 28.ª.

4. Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5. Nos casos de cessação de contrato de trabalho a termo, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

### **Cláusula 32.ª** **(Interrupção de férias)**

1. Em caso de doença ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2. O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3. A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4. O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a entidade patronal e o trabalhador.

5. Na falta de acordo quanto às novas datas a entidade patronal

marcará os dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**(Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo)**

Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho)**

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

2. No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de serviço efectivo, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)**

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

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

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**  
**(Feriados)**

1. São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios, os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

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

3. Além dos feriados obrigatórios serão observados o Feriado Municipal da localidade onde se situa o estabelecimento e a Terça-Feira de Entrudo.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**  
**(Faltas)**

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

2. As ausências durante períodos inferiores ao período normal de trabalho serão adicionadas para determinação do período normal de trabalho diário em falta.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**  
**(Tipo de faltas)**

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2. São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalho nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e na lei geral e especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da Lei;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3. São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### **Cláusula 39.ª**

##### **(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)**

1. Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 225.º, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2. Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**  
**(Comunicação de Faltas)**

1. As faltas justificadas, quando previsíveis, deverão ser obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevistas deverão ser transmitidas à empresa logo que possível.

2. A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

3. O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**  
**(Efeito das Faltas)**

1. As faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias salvo o disposto na Lei ou neste Contrato.

2. As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período da ausência.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**  
**(Suspensão da prestação de trabalho  
por impedimento prolongado do trabalhador)**

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, o serviço militar obrigatório, doença, ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2. O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3. O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança, que o impedimento terá duração superior a aquele prazo.

4. O Contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

## CAPÍTULO VII

### CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>** **(Cessação do Contrato de Trabalho)**

O regime jurídico da cessação do Contrato de Trabalho é o previsto na Lei.

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>** **(Certificado de Trabalho)**

1. Ao cessar o Contrato de Trabalho a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3. Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

## CAPÍTULO VIII

### DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>** **(Deveres da Entidade Patronal)**

1. São deveres da entidade empregadora:
- a) Cumprir rigorosamente as disposições contidas no presente Contrato;
  - b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal



em funções de Chefia e Fiscalização, que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens.

2. Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na Lei ou neste Contrato

3. Prestar, por escrito, às Associações outorgantes, os esclarecimentos que, por escrito, lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção.

4. No preenchimento de Cargos de Chefia, escolher trabalhadores de comprovado valor profissional e humano.

5. Passar atestados de comportamento disciplinar e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados.

6. Enviar às associações sindicais outorgantes deste contrato, a pedido das mesmas, em numerário, cheque, vale do correio ou transferência bancária, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à empresa, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos.

7. Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato e das normas que o regem.

#### **Cláusula 46.<sup>a</sup>** **(Garantias dos Trabalhadores)**

1. É vedado à entidade empregadora:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
- c) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o disposto na Lei, e neste Contrato Colectivo;
- d) Obrigar a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Entidade Patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento ou prestação de serviços profissionais.

**Cláusula 47.<sup>a</sup>  
(Deveres dos Trabalhadores)**

São deveres dos Trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste Contrato Colectivo;
- b) Não praticar qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a Entidade Patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligencia as funções e tarefas que lhe foram atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo as ordens e instruções que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Aumentar a sua formação e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhe tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;
- h) Cumprir e zelar pelo bom funcionamento das normas de segurança e higiene.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>  
(Pluralidade de empregadores)**

1. O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipule a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho;
- b) Sejam identificados todos os empregadores;
- c) Seja identificado o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2. O disposto no número anterior aplica-se também a empregadores que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3. Os empregadores beneficiários da prestação de trabalho são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações que decorram do contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores cujo credor seja o trabalhador ou terceiros.

4. Cessando a verificação dos pressupostos enunciados nos *n.ºs 1 e 2*, considera-se que o trabalhador fica unicamente vinculado ao empregador a que se refere a alínea *c)* do *n.º 1*, salvo acordo em contrário.

5. A violação dos requisitos indicados no *n.º 1* confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador relativamente ao qual fica unicamente vinculado.

## **CAPÍTULO IX**

### **TRABALHADOR ESTUDANTE**

#### **Cláusula 49.<sup>a</sup> (Trabalhadores Estudantes)**

O Regime Jurídico dos trabalhadores estudantes é o previsto na Lei.

## **CAPÍTULO X**

### **PROTECÇÃO DA MATERNIDADE E DA PATERNIDADE**

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup> (Maternidade e Paternidade)**

O regime jurídico da maternidade e paternidade é o previsto na lei.

## CAPÍTULO XI

### SANÇÕES E REGIME DISCIPLINAR

#### **Cláusula 51.<sup>a</sup>** **(Âmbito de aplicação)**

As infracções disciplinares estão sujeitas ao regime previsto no presente Contrato e na Lei.

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>** **(Poder Disciplinar)**

1. A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
2. O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador.

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>** **(Prescrição da Infracção Disciplinar)**

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o Contrato de Trabalho.

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>** **(Sanções Aplicáveis)**

1. A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites da Lei e deste Contrato, as seguintes sanções disciplinares:
  - a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária;
  - d) Perda de dias de férias;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
2. As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções

praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3. A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4. A suspensão de trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5. A infracção disciplinar deve ser proporcional à gravidade de infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

#### **(Registo e Comunicação das Sanções)**

1. A entidade patronal deverá manter actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2. O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste Capítulo.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

#### **(Suspensão Preventiva)**

Com a notificação da nota de culpa pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

#### **(Sanções Abusivas)**

1. Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar a cumprir ordens a que, nos termos da Lei e deste contrato não devesse obediência;
- c) Exercer funções Sindicais ou em Comissões de Trabalhadores;
- d) Exercer ou ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2. Até prova em contrário, presume-se abusivo, o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra

falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)*, do número anterior ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea *c)* do mesmo número quando as não venha a exercer.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**  
**(Consequências da aplicação de sanções abusivas)**

A entidade patronal que, nos termos da cláusula anterior, aplicar sanções abusivas, deverá indemnizar o trabalhador nos termos da Lei aplicável.

## **CAPÍTULO XII**

### **FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**  
**(Formação profissional)**

As entidades patronais comprometem-se a desenvolver esforços tendo em vista uma formação adequada dos seus trabalhadores.

## **CAPÍTULO XIII**

### **ACTIVIDADE SINDICAL**

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**  
**(Actividade Sindical)**

1. Os trabalhadores e os Sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente, através de Delegados Sindicais, Comissões de Trabalhadores e Comissões Inter-sindicais.

2. Às empresas é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o exercício da actividade sindical na empresa é a prevista na Lei.

## **CAPÍTULO XIV**

### **SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

##### **(Saúde, higiene e segurança no trabalho)**

1. É dever das Empresas instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2. As Empresas obrigam-se ao rigoroso cumprimento de todas as normas legais sobre saúde, higiene e segurança no trabalho.

3. Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

## **CAPÍTULO XV**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **(Cláusula mais favorável)**

O presente contrato considera-se globalmente mais favorável do que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>  
(Regimes anteriores)**

1. Mantém-se em vigor o CCT publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série n.º 16 de 29 de Abril de 2006, no que não for alterado pelo presente CCT e alteração publicada no Boletim de Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série n.º 12 de 29 de Março de 2007 e BTE n.º 6 de 15 de Fevereiro de 2008.

2. Da aplicação do presente CCT não podem resultar prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.



# **ANEXOS**



## ANEXO I

### CATEGORIAS PROFISSIONAIS

#### A – CATEGORIAS

- Administrativo
- Ajudante de distribuidor
- Analista de sistemas
- Animador (a) de loja
- Calandrador (a)
- Canalizador
- Chefe de equipa
- Chefe de loja/encarregado (a)
- Chefe de secção
- Contabilista
- Costureiro (a)
- Director (escritório, serviços)
- Distribuidor (a)
- Operador de Lavandaria Hospitalar
- Fogueiro
- Lavador (a)
- Operador controlador de acabamentos
- Prensador
- Programador de informática
- Recepcionista/engomador (a)
- Servente de Limpeza
- Técnico de controlo e serviço
- Técnico de manutenção
- Tradutor/correspondente em línguas estrangeiras/secretário (a)

#### B – FUNÇÕES

**Administrativo** – Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, e examina o correio recebido;

**Ajudante de distribuidor** – Coadjuva o distribuidor nas suas tarefas.

**Analista de sistemas** – Concede e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis: consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar o sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida e com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma de frequência devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordi-nogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

**Animador de loja** – Executa, sob orientação superior as acções conducentes à melhoria da prestação da empresa face ao mercado.

Propõe e executa acções de marketing e publicidade, cuida da imagem pública da empresa, avalia e controla os procedimentos num ou mais estabelecimentos.

**Calandrador** – É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma calandra.

**Canalizador** – Prepara e executa os trabalhos referentes a tubagens e canalizações (edifícios, instalações industriais e outros locais). Corta e rosca tubos. Solda tubos de chumbo, de plástico ou de outro material.

**Chefe de equipa** – Coadjuva o encarregado no desempenho das suas funções. Desempenha as funções de rececionista e engomador.

**Chefe de Loja/encarregado (a)** – Dirige, coordena e executa as tarefas necessárias para o bom funcionamento do serviço, designadamente a chefia do pessoal. Informa superiormente de todos os factos e ocorrências relacionadas com o funcionamento do estabelecimento.

**Chefe de secção** – Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exercer dentro do de-

partamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição do equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

**Contabilista** – Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos círculos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e o cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a direcção-geral das Contribuições e Impostos.

**Costureiro (a)** – Cose à mão ou à máquina.

**Director (escritório, serviços)** – Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e man-

ter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira, e exercer a verificação dos custos.

**Distribuidor(a)** – Recolhe e entrega artigos referentes a actividades do estabelecimento/empresa, podendo para o efeito, desde que habilitado, conduzir viaturas ligeiras ou pesadas.

**Fogoeiro** – É o trabalhador que, habilitado com a carteira profissional de Fogoeiro, conduz e alimenta geradores de vapor (alta e baixa pressão) de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, competindo-lhe também executar uma ou várias das seguintes funções:

- a) controla a produção de vapor de acordo com as respectivas necessidades;
- b) executa as manobras inerentes à distribuição dos combustíveis líquidos ou gasosos;
- c) controla a potência de turbos alternadores ligados em paralelo com a rede eléctrica nacional, de acordo com as necessidades de energia eléctrica e as disponibilidades;
- d) providencia pelo bom funcionamento dos acessórios, tais como bombas de combustíveis e de alimentação;
- e) em paragens assiste e orienta as reparações, manutenções e conservações das instalações a seu cargo, e procede ao tratamento de águas, recepção, preparação e transfega de combustível;

**Lavador** – Opera as máquinas de lavar ou lava manualmente tapetes, alcatifas, artigos têxtil-lar etc.

**Operador controlador de acabamentos** – Executa operações pós-limpeza e controlo, nomeadamente pintura, engomagem e impermeabilização.

**Prensador** – Engoma com a prensa ou o manequim.

**Programador informática** – Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas,

cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

**Recepcionista/engomador (a)** – Atende os clientes, fazendo a recepção e entrega de vestuário, recebe o pagamento, prepara o vestuário para limpeza, executando a limpeza manual ou mecânica, e faz o acabamento, passa a ferro, limpa o equipamento com que opera.

**Operador de Lavandaria Hospitalar** – Desempenha funções de recolha, distribuição, triagem, lavagem, secagem, calandragem, acabamento, embalagem, expedição e entrega de roupa proveniente de instituições prestadoras de cuidados de saúde.

**Servente de limpeza** – Limpa as instalações.

**Técnico de controlo e serviço** – No cumprimento de orientação superior pode exercer a sua actividade profissional dentro e fora da empresa. Inspecciona e controla serviços. Verifica a sua conformidade com as normas previamente definidas e ou legais de qualidade, higiene, segurança e regras comerciais, industriais e profissionais. Elabora relatórios. Propõe formação e, eventualmente, alteração de normas, métodos, práticas e procedimento.

**Técnico de manutenção** – Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas e motores e outros conjuntos mecânicos.

**Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário da direcção (a)** – Traduz e/ou retroverte documentos num ou vários idiomas;

Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Ocupa-se do secretariado da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

## ANEXO II

### CATEGORIAS PROFISSIONAIS ENQUADRAMENTO/TABELA SALARIAL

| Níveis                                     |     | Categorias Profissionais      |  | Tabela<br>salarial<br>acordada |                                     |         |
|--|-----|-------------------------------|--|--------------------------------|-------------------------------------|---------|
| Quadros<br>Superiores<br>Técnicos          | I   | A                             | Analista de sistemas                                     | 1.331,00€                      |                                     |         |
|  |     |                               | Contabilista   |                                |                                     |         |
|  |     |                               | Director de serviços/escritório                          |                                |                                     |         |
| Quadros<br>Médios<br>Técnicos              | II  | A                             | Chefe de secção  | 998,00€                        |                                     |         |
|  |     |                               | Programador de informática                               |                                |                                     |         |
|  |     |                               | Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário |                                |                                     |         |
|  |     | B                             | Técnico de controlo e serviço                            | 930,00€                        |                                     |         |
| Profissionais<br>Altamente<br>Qualificados | III | A                             | Administrativo A   | 668,00€                        |                                     |         |
|  |     |                               | Administrativo B <sup>(1)</sup>                          | 627,00€                        |                                     |         |
|  |     |                               | Administrativo C <sup>(1)</sup>                          | 568,00€                        |                                     |         |
|  |     |                               | Fogueiro   | 675,00€                        |                                     |         |
|  |     |                               | Canalizador  |                                |                                     |         |
|  |     | B                             | Técnico de manutenção                                    | 532,00€                        |                                     |         |
|  |     | C                             | Animador/loja  |                                |                                     |         |
|  |     |                               | Chefe de loja/encarregado(a)                             |                                |                                     |         |
|  |     | Profissionais<br>Qualificados | IV   | A                              | Operador controlador de acabamentos | 480,00€ |
|  |     |                               |  |                                | Chefe de equipa                     |         |
| Distribuidor                               |     |                               |  |                                |                                     |         |
| Ajudante distribuidor                      |     |                               |  |                                |                                     |         |
| Calandrador                                |     |                               |  |                                |                                     |         |
| Costureiro(a)                              |     |                               |  |                                |                                     |         |
| Lavador                                    |     |                               |  |                                |                                     |         |
| Prensador                                  |     |                               |  |                                |                                     |         |
| Rececionista/Engomador                     |     |                               |  |                                |                                     |         |
| Operador de Lavandaria Hospitalar          |     |                               |  |                                |                                     |         |
| Profissionais não<br>Qualificados          | V   | A                             | Servente de limpeza                                      | 475,00€                        |                                     |         |
|  |     |                               | Estagiário <sup>(2)</sup>                                |                                |                                     |         |



(1) O administrativo C e B passam automaticamente a Administrativo B e A logo que completem três anos de bom efectivo serviço em C e B, respectivamente.

(2) 80% da retribuição da profissão, carreira e categoria para que está a estagiar, mas nunca inferior ao salário mínimo nacional. O estágio tem a duração máxima de seis meses.

**Nota:**

Abono para falhas – O trabalhador que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal para falhas no montante de 34,30€.

Lisboa, 23 de Março de 2010

**Pel'A ANASEL – Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandarias e Tinturaria**

*Rui Alberto Limpo Salvada, Raul dos Santos Neves e José Joaquim Gonçalves, na qualidade de mandatários*

**Pel'A FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal**

*António de Jesus Marques e Manuel António Teixeira de Freitas, na qualidade de mandatários*

## ANEXO III

### PORTARIA DE EXTENSÃO N.º 1180/2006

O contrato colectivo de trabalho entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2004, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2004, e as suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 12, de 29 de Março de 2005, e 6, de 15 de Fevereiro de 2006, e o contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exercem a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções em causa às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pela associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade.

O CCT celebrado pela FETESE de 2004 é uma revisão global, o de 2005 compreende matéria não regulada na alteração de 2006, nomeadamente a descrição das funções de recepcionista/engomador(a) e o de 2006 procede à actualização da tabela salarial e do subsídio de refeição. Assim, as convenções de 2004 e 2005 apenas são objecto de extensão nas matérias em vigor. O CCT celebrado pela FESETE é uma primeira convenção.

O estudo de avaliação do impacte da extensão teve por base as retribuições efectivas praticadas no âmbito do CCT celebrado pela FETESE e da respectiva portaria de extensão, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas de acordo com o aumento médio das

tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo abrangidos pela referida convenção, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 752, dos quais 492 (65,4%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 208 (27,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6%. São as empresas com até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção. A convenção de 2006 actualiza o subsídio de refeição (2,5%). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial do CCT celebrado pela FESETE, por se tratar de uma primeira convenção. No sector de actividade abrangido pelas convenções existem outras celebradas pela ANILT — Associação Nacional dos Industriais de Lavandaria e Tinturaria. Esta associação, no entanto, cessou a sua actividade, de acordo com comunicação da sua direcção ao ministério responsável pela área laboral.

Tendo, ainda, em consideração que a actividade abrangida pelas convenções é igualmente abrangida pelos CCT celebrados pela Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras, entende-se que é conveniente ressaltar da presente extensão as empresas filiadas nestas associações.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções de 2006.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções e respectivas alterações salariais tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

### **Artigo 1º**

1. As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FESESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2004, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2004, e das suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1ª série, n.º 12, *Diário da República*, 1.ª série — n.º 211—2 de Novembro de 2006 de 29 de Março de 2005, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, e do contrato colectivo de trabalho entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tintura-

ria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções não representadas pelas associações sindicais outorgantes.

2. A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes dos CCT entre a Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006.

3. Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

### **Artigo 2.º**

1. A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2. As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário dos CCT publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 6 e 16, de 15 de Fevereiro e de 29 de Abril de 2006, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3. Os encargos resultantes da retroactividade da presente extensão podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da sua entrada em vigor, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*, em 9 de Outubro de 2006.

## ANEXO IV

### PORTARIA DE EXTENSÃO / 2007

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANASEL – Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro e entre a mesma associação de empregadores e a FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANASEL – Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, entre a mesma associação de empregadores e a FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas, a primeira, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2007 e, as restantes, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais com base nas retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal

de 2004, já que os contratos colectivos procederam à reestruturação do enquadramento profissional dos níveis de retribuição. No entanto, de acordo com os quadros de pessoal de 2004, no sector abrangido pelas convenções, a actividade é prosseguida por cerca de 972 trabalhadores a tempo completo.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o valor do subsídio de alimentação, em 3,14% e o abono para falhas, em 3,1%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tendo em consideração que a actividade abrangida pelas convenções é igualmente abrangida pelos CCT entre a Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e pela ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra, entende-se que é conveniente ressaltar da presente extensão as empresas filiadas nestas associações. Atendendo a que a convenção FETESE regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas. Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica às das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas dos mesmos sectores.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente. Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2007, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

### Artigo 1.º

1. As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANASEL—Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE—Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, entre a mesma associação de empregadores e a FESETE—Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e, ainda, entre a mesma associação de empregadores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, a primeira publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2007, e as restantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2007, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de serviços e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2. A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes dos CCT entre a Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro e entre as mesmas associações de empregadores e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicados no *Boletim do Tra-*



*balho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, e, ainda, entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, também publicado no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006.

3. Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

### **Artigo 2.º**

1. A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2. As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário previstos nas convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

3. Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Lisboa, 4 de Setembro de 2007 – O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*

## ANEXO V

### PORTARIA DE EXTENSÃO / 2008

**Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT entre a ANASEL – Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANASEL – Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 2008 e 6, de 15 de Fevereiro de 2008, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas.

As convenções actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2005 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2006 e 2007.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas con-

venções, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 1132, dos quais 781 (69%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 74 (6,5%) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 9,1%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o valor do subsídio de alimentação, em 3,7%, e o abono para falhas, em 3,2%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tendo em consideração que a actividade abrangida pelas convenções é igualmente abrangida pelos contratos colectivos de trabalho celebrados pela Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e pela ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra, entende-se que é conveniente exceptuar da presente extensão as empresas filiadas nestas associações.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, à qual a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição, pretendendo a exclusão da extensão da alteração da cláusula 12.<sup>a</sup>, relativa à adaptabilidade do tempo de trabalho, e da categoria profissional de operador de lavandaria hospitalar, prevista no *Anexo I*, e respectiva definição de funções, porquanto foram estas matérias que inviabilizaram a sua outorga. Tendo em consideração que as matérias em causa foram subscritas por outras associações sindicais e que as disposições remuneratórias não devem ser consideradas isoladamente das restantes matérias acordadas, não se acolhe a oposição deduzida. No entanto, tendo em consideração que a oponente e a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria celebraram uma convenção colectiva de trabalho com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 2007, objecto de regulamento de ex-tensão, aprovado pela Portaria n.º 1250/2007, publicada no *Diário da República*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 185, de 25 de Setembro de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2007, e que lhe assiste a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, procede -se à exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos nela inscritos.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, o seguinte:

### **Artigo 1.º**

1. As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 2008, e 6, de 15 de Fevereiro de 2008, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2. A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 21 e 24, de 8 e 29 de Junho de 2007, respectivamente, e, ainda, entre a ACIC — Associação Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2007.

3. A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

## **Artigo 2.º**

1. A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2. As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2008.

3. Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da

## └ CCT FESETE - ANASEL

entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

Lisboa, 18 de Julho de 2008 – O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.



