



**Os seus direitos
na Indústria Hoteleira e Restauração**

**O mais importante
do CNT !**

Actualizado: 1 de Janeiro de 2010

Um Sindicato sem membros não tem influência! Faltam os membros falta a força e a capacidade para proceder com convicção.

Nenhuma outra organização profissional conhece tão bem este Sector. Nenhuma outra organização procede com tão forte convicção.

Nós da Hotel & Gastro Union também sabemos: há muito mais a fazer. É muito longo o caminho a percorrer! Condições de trabalho mais atrativas – salário, segurança social, horários de trabalho, mas também carreira – são hoje uma certeza em outros sectores. E na Restauração? Na Hotelaria? Nós continuamos a lutar – lute também connosco! **O seu contributo, activo, para mais melhoramentos do contrato coletivo, no seu sector, também é importante!**

Um CNT!

O Contrato Colectivo Nacional de Trabalho da Indústria Hoteleira / Restauração (CNT) foi - para a Hotel & Gastro Union e os outros sindicatos envolvidos na contratação - objecto de duras negociações com o patronato. Resultado: um CNT renovado e mais forte, válido desde 1 de Janeiro de 2010 até 2012. O CNT regulamenta as condições de trabalho do pessoal da Hotelaria / Restauração.

O que torna o CNT tão importante?

Só graças ao CNT existem na Indústria Hoteleira e Restauração salários mínimos, o 13º salário e uma quinta semana de férias. Além disso, o CNT representa uma proteção importante para os trabalhadores, por exemplo no cálculo das horas de trabalho, no pagamento em caso de doença, na proteção contra a rescisão durante as férias, etc. Nesta brochura encontra-se um resumo das regulamentações mais importantes, garantidas pelo CNT.

Fortaleça a Hotel & Gastro Union! Assim melhora o CNT!

Sindicalize-se na Hotel & Gastro Union!

Para mais informações: Hotel & Gastro Union, Secção Jurídica, Francisco Beja
Tel.: 041 418 22 22

Salários mínimos (Artigo 10)

Categoria salarial	A partir de 1.01.2010	A partir de 1.01.2012
Sem aprendizagem: <ul style="list-style-type: none">- Auxiliares- Auxiliares nas Regiões LIM¹ (anulado a partir de 2012)	Fr. 3'383.-- Fr. 3'044.70	Fr. 3'400.— Fr. 3'600.— (a partir de 2012, com a formação Progresso)
Com aprendizagem	Fr. 3'567.— (aprendizagem de 2 anos) Fr. 3'823.— (aprendizagem de 3 ou 4 anos)	Fr. 3'700.— (aprendizagem de 2 anos) Fr. 4'100.-- (aprendizagem de 3 ou 4 anos)
Longa experiência profissional ou formação superior: <ul style="list-style-type: none">- 7 anos de experiência profissional (incl. aprendizagem)- 10 anos de experiência profissional (incl. aprendizagem)- Com exame profissional	Fr. 4'172.— Fr. 4'597.— Fr. 4'787. —	Fr. 4'200.— (aprendizagem de 3 ou 4 anos + 6 dias de formação específica de acordo com o Art. 19)
		Fr. 4'800.— (Empregados com exame profissional de acordo com o Art. 27 lit. A BBG)
Estagiários²	Fr. 2'168.—	Fr. 2'168.—

¹ A nossa região figura na lista LIM, sendo considerada como economicamente fraca

² Exclusivamente para alunos de escolas profissionais suíças de Hotelaria/Gastronomia

- **Atenção** para os contratos sazonais o salário mínimo só entra em vigor na estação de Verão (Art. 34)

13° mês (Artigo 12)

Você tem direito ao seguinte 13° mês:

- ➔ 50% do salário mensal bruto a partir do início do 7° mês
- ➔ 75% do salário mensal bruto a partir do início do 2° ano
- ➔ 100% do salário mensal bruto a partir do início do 3° ano

Cada período de trabalho para a mesma empresa ou para o mesmo patrão é adicionado. A não ser que haja uma interrupção superior a dois anos (Art. 32)

O 13° mês deve ser pago, o mais tardar, juntamente com o salário do mês de Dezembro.

A partir de 2012 tem direito ao seguinte 13. mês: 100% do salário mensal bruto

Horário de trabalho (Artigo 15)

I

O horário médio de trabalho semanal é de:

42 horas

43.5 horas, em empresas sazonais.

em pequenas empresas 3 horas adicionais.

Horas extraordinárias

Horas extraordinárias são horas de trabalho praticadas para além do horário de trabalho médio semanal ajustado.

- ➔ Devem ser compensadas com tempos livres, e caso isso não seja possível, as horas extraordinárias devem ser pagas a 100%
- ➔ Horas que ultrapassem um saldo de 200 horas extraordinárias, devem ser pagas com o salário do mês seguinte
- ➔ Horas extraordinárias acumuladas até ao final da relação laboral, devem ser pagas com um suplemento de 25%

Controlo do tempo de trabalho

- ➔ O empregador é obrigado a registar as horas de trabalho prestadas
- ➔ O empregador deve garantir a contabilização do tempo de trabalho
- ➔ O Saldo das horas extraordinárias deve ser comunicado mensalmente por escrito ao empregado

Dias de descanso (Artigo 16)

Tem direito a dois dias de descanso por semana (no mínimo um dia inteiro de descanso, o resto pode ser distribuído por dois meios dias de descanso).

Férias (Artigo 17)

5 semanas (35 dias por ano, 2,92 dias por mês / dias de descanso incluídos).

Feridos (Artigo 18)

Você tem direito a 6 dias feridos pagos por ano (0,5 dias por mês).

Feridos podem ser compensados com um dia de descanso adicional.

Dispensa para formação profissional contínua (Artigo 19)

Tem direito a 3 dias de trabalho pagos por ano para a formação profissional contínua. Para exames profissionais e os respectivos preparativos ou para um exame profissional superior, tem direito a mais 6 dias de trabalho pagos.

Ausências pagas (Artigo 20)

Tem direito às seguintes ausências pagas:

- o seu próprio casamento: 3 dias
- casamento de pais, filhos, irmãos: 1 dia
- falecimento de um cônjuge, filhos, pais, sogros, avós e irmão (do falecimento até ao enterro): 1 a 3 dias
- recruta ou inspeção militar: 1/2 dia até 1 dia
- mudança de casa na região do domicílio: 1 dia
- mudança de casa, a uma maior distância: 1 1/2 a 2 dias
- após despedimento, o tempo necessário para a procura de novo emprego, no máximo 2 dias
- Licença de paternidade: 3 dias (em vigor a partir de 1.01.2010)

atenção: tem direito a estes dias se coincidirem com os dias de trabalho da empresa

Plano de tempo de trabalho (Artigo 21)

Em colaboração com os trabalhadores: com 2 semanas de antecedência para 2 semanas. Em caso de urgência, qualquer modificação dos horários de trabalho já estabelecidos, deve ser combinada com os empregados.

Subsídio diário em caso de doença (Artigo 23)

O empregador é obrigado a fazer um seguro para subsídio diário em caso de doença.

Prestações:

Tem direito ao salário durante 720 dias. Durante um prazo de espera de, no máximo, 60 dias o empregador deve pagar 88% do salário bruto, depois tem direito a receber 80% do salário bruto.

Os prémios deste seguro são pagos da seguinte forma: metade é por conta do empregador e a outra metade por conta do empregado (desconto salarial).

Gravidez / parto (Artigo 24)

Caso uma trabalhadora fique incapacitada de trabalhar durante a gravidez, as prestações regem-se pelas disposições do seguro de doença (ver acima).

A licença de maternidade já não é regulamentada pelo CNT, mas sim pelo Regulamento sobre o seguro de perdas e ganhos. O novo seguro de maternidade garante 80% do salário durante 14 semanas.

Proteção contra o despedimento durante a gravidez:

Segundo a legislação vigente, o empregador não poderá despedi-la durante a gravidez e 16 semanas após o parto (Art. 336c c).

Seguro contra acidentes (Artigo 25)

O seguro contra acidentes deve ser feito pelo empregador. Você tem direito ao salário:

O dia do acidente é pago a 100%. Os 2 dias após o acidente, são pagos 88% do salário bruto, depois passará a receber 80%.

Caso tenha alguma obrigação alimentar e sofra um acidente de trabalho, terá direito a 100% do salário bruto durante o tempo previsto no Artigo 324a do Código Civil. O empregador deverá pagar a diferença de 20% do salário bruto.

Atestado médico (Artigo 26)

Se não estiver outro acordo no contrato, os empregados devem apresentar um atestado médico a partir do 4º dia da incapacidade de trabalho. Este deve ser enviado o mais depressa possível ao empregador.

Previdência Profissional / BVG (Artigo 27)

Aos trabalhadores que tenham completado os 24 anos de idade, será descontada uma cotização mínima de 14% do salário coordenado. No máximo a metade das cotizações podem ser descontadas do salário pelo patrão (7%).

Alojamento e alimentação (Artigo 29)

Caso não haja nenhum acordo por escrito sobre o alojamento e a alimentação, só poderão ser debitadas no máximo, as quantias estipuladas pelo departamento de impostos.

Não havendo outros acordos, a relação de alojamento e alimentação termina juntamente com a relação laboral.

Ratificação do Contrato: cotizações (Artigo 35 g)

Os trabalhadores descontam uma cotização anual de Fr. 89.-- para o CNT. Esta quantia, entre outros fins, destina-se ao financiamento da ratificação do contrato e à formação profissional contínua. **Membros da Hotel & Gastro Union têm o direito de pedir o reembolso desta quantia diretamente na nossa secção de sócios.**

Admissão

Na altura da admissão o trabalhador deverá pedir sem falta ao patrão, um contrato de trabalho por escrito. Este deverá conter, no mínimo: salário e sistema salarial, horas de trabalho semanais, grau de admissão, local de trabalho e atividade/função.

Sistema salarial

O contrato de trabalho estipula o sistema salarial. Salários fixos, salários variáveis (em função do movimento) ou salários combinados, são legais.

Se, no caso de salário variável integral ou parcial, o salário bruto não atingir num mês o salário mínimo, o patrão deve pagar a diferença.

Trabalho noturno (Lei do Trabalho)

Na Restauração não se necessita de autorização para trabalho noturno.

Como trabalho noturno é considerada uma prestação de trabalho entre as 23:00 horas e as 06:00 horas (com o acordo de todo o pessoal pode haver uma deslocação de uma hora).

➡ Cada hora de trabalho noturno é compensada com um **suplemento salarial de 25%**. No entanto, só se você trabalhou até 25 noites por ano!

➡ A partir de 25 dias de trabalho noturno por ano: **exame** e acompanhamento **médico** todos os 2 anos (a partir dos 46 anos de idade: anualmente)

➡ Se você trabalhar durante 26 e mais noites por ano, haverá para o trabalho noturno um **suplemento em tempo de 10%** (válido a partir de 1 de Agosto de 2003)