

05/2025

CONVENÇÃO COLECTIVA

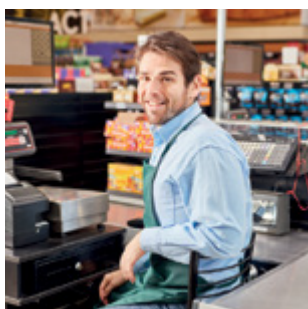


Sector Limpeza de edifícios

Válido do
01.05.2025 ao 30.04.2028

O LCGB, UM SINDICATO REPRESENTATIVO A NÍVEL NACIONAL

Com o apoio de mais de 48.000 sócios, o LCGB é um sindicato inovador eficaz que defende os direitos e conquistas de trabalhadores e pensionistas.



Reforço do poder
de compra dos
trabalhadores e
pensionistas



Melhoria das
prestações no caso de
doença, dependência
ou pensão

Negociação de
convenções coletivas
modernas



Melhoria das
qualificações
profissionais por via de
adaptação e evolução
das ações de formação



Redução do
desigualdades sociais

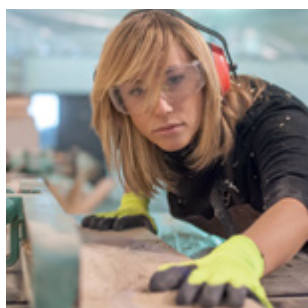


Proteção do emprego
e benefícios sociais
dos trabalhadores

Negociação de
soluções eficazes para
organizar melhor o
tempo de trabalho



Melhoria das
disposições relativas
à saúde e à segurança
no trabalho



Acompanhamento
humano e social
do processo de
digitalização



Luta contra qualquer
tipo de discriminação
e assédio

Pessoas de contacto



Ana DOMINGUES

Secretária sindical adjunta

☎ +352 49 94 24 238

☎ +352 691 733 039

✉ adomingues@lcgb.lu



Diogo SUMARES

Secretário sindical adjunto

☎ +352 49 94 24 253

☎ +352 691 733 050

✉ dsumares@lcgb.lu



LCGB SERVICES

Perguntas sobre os nossos serviços

☎ +352 49 94 24-600

🕒 Segunda-feira - sexta-feira
8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00

✉ services@lcgb.lu



GESTÃO DE MEMBROS

Alteração dos seus dados

☎ +352 49 94 24-421

🕒 Segunda-feira - sexta-feira
8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00

✉ membros@lcgb.lu



LCGB INFO-CENTER

Consultas e informações

☎ +352 49 94 24-222

🕒 Segunda-feira - sexta-feira
(exceto quarta-feira à tarde)
8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU

| **LCGB.LU**

| **LCGB**

| **lcgb_luxembourg**

TEM PERGUNTAS?

Contacte os vossos delegados LCGB-Limpeza de Edifícios!

ABSC SA

Vera FONSECA

Presidente da delegação

☎ +352 691 804 912

✉ mariaveramartins@gmail.com

ATALIAN

Yvette DINIEL

Présidente de la délégation

☎ +352 691 450 652

✉ delegation.atalian@lcgb.lu

CFORCLEAN

Maria da Graça FERREIRA MARTINS BARROS

Presidente da delegação

☎ +352 661 359 141

✉ delegation.cforclean@lcgb.lu

INNOCLEAN SA

Tony FERREIRA

Delegado permanente

☎ +352 691 951 976

✉ delegation.lcgb@innoclean.lu

ISS FACILITY SERVICE

Abdel AZIZ BELHENNICHE

Presidente da delegação e delegado para a segurança e saúde

☎ +352 661 928 843

✉ abdel.aziz.belhenniche@lu.issworld.com

DUSSMANN Service

Lita SANTOS

Presidente da delegação

☎ +352 621 493 735

✉ delegation.service.l@dussmann.lu

Vera COENTRÃO

Vice-presidente da delegação

☎ +352 691 138 173

Paula ALVES

Secretário

☎ +352 691 864 917

Candida DA SILVA

Delegada para a igualdade

☎ +352 691 715 437

Antonia AFONSO GOMES BAGINE

Delegada para a segurança e saúde

☎ +352 621 527 173

Maria da Graça Reis DA CRUZ

Delegada permanente

☎ +352 691 543 713

SAMSIC

Sovann Sandrine VITH CHAP

Delegada permanente & presidente da delegação

☎ +352 661 379 643

✉ delegation.samsic@lcgb.lu

WISAG

Maria do Rosario CABRAL FARIAS

Delegada permanente

☎ +352 691 422 889

✉ delegation.wisag@lcgb.lu

LIMPEZA DE EDIFÍCIOS

Tabela salarial

A partir de 1º de maio de 2025, o aumento de 1% acordado na nova convenção coletiva, assim como o aumento do índice de maio, será aplicado à tabela salarial da limpeza.

Índice : 968,04

(válido a partir de 1 de maio de 2025)

Grupo 1 Agentes de limpeza	Categoria 1	16,6774 €/h
	Categoria 2	17,3773 €/h
Grupo 2 Lavadores de vidros	Categoria 1	18,0772 €/h
	Categoria 2	18,7790 €/h
Grupo 3 Encadramento	Categoria 1	19,4789 €/h
	Categoria 2	20,1778 €/h



Muer e Schrëtt
viraus



Limpeza de edifícios

CONVENÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO PARA OS ASSALARIADOS DO SECTOR

« LIMPEZA DE EDIFÍCIOS »

Aplicável a partir de 1 de Maio de 2025

(A versão em francês é a que vale)

Conteúdo

Artigo Preliminar - Partes Signatárias	3
1. Objetivo.....	3
2. Âmbito de aplicação.....	3
3. Contratação e período experimental.....	3
4. Cessação do contrato	5
5. Transferência do contrato de manutenção	8
6. Revisão do contrato de trabalho	10
7. A Duração do Trabalho	10
8. Horas extras, trabalho noturno, domingos e feriados.....	12
9. Qualificação e classificação	12
10. Salários.....	15
11. Aumentos salariais por antiguidade na empresa	16
12. Pagamento dos salários.....	16
13. Feriados Legais	17
14. Férias	17
15. Licença extraordinária.....	18
16. Proteção à maternidade da mulher trabalhadora.....	18
17. Interrupção do trabalho e dispensa de serviço	18
18. Formação profissional	18
19. Doença	19
20. Prêmios por trabalhos penosos, perigosos e insalubres.....	19
21. Deslocamentos	20
22. Prêmio de assiduidade.....	20
23. Igualdade de gênero	22
24. Segurança e saúde, vestuário de trabalho	23
25. Introdução de um cartão de identificação social	23
26. Regulamentos internos	24
27. Comissão paritária da convenção coletiva	24
28. Duração e rescisão da convenção coletiva.....	25
29. Diálogo social	25
30. Disposições finais	25
ANNEXE I – Exemple « calcul des salaires tarifaires ».....	27
ANNEXE II – Modèle « demande de congé ».....	29
ANNEXE III – Avenant type « transfert »	30
ANNEXE IV – Modèle « déplacements exceptionnels du salarié ».....	31

CONVENÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO

Artigo Preliminar - Partes Signatárias

A presente convenção coletiva de trabalho é celebrada entre a Federação das Empresas de Limpeza (FEN), por um lado, e os sindicatos signatários da convenção, sendo o Sindicato Serviços Privados de Limpeza - OGBL e o LCGB – Limpeza de Edifícios, por outro lado.

1. Objectivo

A presente convenção coletiva tem como objetivo regular as relações e as condições de trabalho e remuneração dos empregados que trabalham para uma empresa de limpeza de edifícios, visando salvaguardar a paz social no setor e combater o trabalho clandestino e a concorrência desleal.

2. Âmbito de aplicação

- 2.1. A presente convenção aplica-se a todas as empresas de limpeza de edifícios luxemburguesas ou estrangeiras ou qualquer outra empresa que realize trabalhos de limpeza no território do Grão-Ducado de Luxemburgo, seja de forma pontual ou contínua..
- 2.2. A presente convenção aplica-se a todos os empregados ocupados por uma empresa tal como definida no subitem 2.1 e que se enquadrem na descrição das funções definidas no artigo 9 da presente convenção coletiva.
- 2.3. As funções de gestão e apoio (anteriormente empregados privados e de acordo com as disposições legais em vigor) estão excluídas das disposições contidas na presente convenção coletiva, conforme o artigo L.162-6 (1) primeiro travessão do Código do Trabalho, salvo disposição específica em contrário prevista neste texto.
- 2.4. O termo "empregado" refere-se a todas as pessoas sem distinção de gênero.
- 2.5. Estão expressamente excluídos do âmbito de aplicação
 - Os empregados que possuem a qualidade de quadros superiores, conforme as disposições legais em vigor.
 - Os aprendizes, cujo estatuto é regido pelas disposições legais em vigor, bem como os estudantes ocupados como auxiliares durante os períodos de férias escolares, não são regulamentados pela presente convenção.

3. Contratação e período experimental

- 3.1. A contratação será feita de acordo com as disposições legais em vigor. Todo empregado que se candidata a um posto de trabalho deve ser submetido, antes da sua contratação, a um exame médico realizado pelo médico do trabalho.

O exame médico de admissão tem como objetivo determinar se o candidato é apto ou inapto para a ocupação pretendida ou, se for o caso, estabelecer as condições sob as quais ele pode ser declarado apto.

3.2. (1) Sem prejuízo das disposições específicas da presente convenção coletiva, a relação de trabalho é regulamentada pelo Código do Trabalho.

(2) Durante a duração da relação de trabalho, o empregado compromete-se a informar seu empregador por escrito ou por qualquer outro meio sobre qualquer modificação referente aos seus dados pessoais úteis para a gestão da relação de trabalho..

3.3. De acordo com as disposições legais em vigor, todo posto de trabalho vago deve obrigatoriamente ser declarado à Agência para o Desenvolvimento do Emprego (ADEM). No caso de publicação na imprensa escrita ou falada ou por qualquer outro meio de publicação ou comunicação, a oferta de emprego deve ser declarada à ADEM pelo menos três dias úteis de antecedência. No entanto, é permitido ao empregador contratar pessoal que não esteja inscrito como candidato a emprego na ADEM.

3.4. A contratação será feita por um contrato escrito em duas vias, sendo uma destinada ao empregado e a outra ao empregador..

3.5. As menções a serem incluídas no contrato de trabalho são aquelas enumeradas no Código do Trabalho.

3.6. Na contratação, cada empregado recebe um exemplar da convenção coletiva e um exemplar do regulamento interno – se existir..

3.7. O período de experiência

3.7.1. As quatro primeiras semanas são automaticamente consideradas como período de experiência. No entanto, será permitido ao empregador e ao empregado concordar mutuamente em um período mais longo, sem, no entanto, poder exceder 6 meses. Em derrogação a este princípio, o período máximo de experiência para o empregado cujo nível de formação profissional não atinge o do certificado de aptidão técnica e profissional do ensino técnico não poderá exceder três meses. Em todos os casos, a duração do período de experiência deve ser indicada no contrato de trabalho e expressa em semanas se for inferior a 1 mês e expressa em meses se for superior a 1 mês..

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

3.7.3. O contrato de trabalho pode ser rescindido durante o período de experiência, respeitando as formas previstas nos artigos 4.1.1. e 4.1.2. e o seguinte prazo de aviso prévio:

- É igual a tantos dias quanto a duração do período de experiência acordado no contrato conta de semanas.
- - É igual a 4 dias por mês de experiência acordado no contrato, sem poder ser inferior a 15 dias e sem dever exceder 1 mês.
- Não pode ser terminado unilateralmente o contrato de trabalho durante o período mínimo de experiência de duas semanas, exceto por motivo grave, conforme definido no Código do Trabalho.

3.8. É do interesse do empregado e do empregador oferecer aos empregados oportunidades de promoção. Os empregadores respectivos comprometem-se a examinar primeiro as possibilidades de promoções internas antes de proceder ao recrutamento de pessoal externo..

4. Cessação do Contrato

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

A rescisão do contrato de trabalho pode ser feita pelo empregador e pelo empregado, respeitando as condições definidas a seguir.

4.1.1. Rescisão do contrato de trabalho pelo empregado

O empregado deve rescindir o contrato de trabalho por carta registrada nos correios. No entanto, a assinatura aposta pelo empregador na cópia da carta de demissão serve como confirmação de recebimento da notificação.

4.1.2. Rescisão do contrato de trabalho pelo empregador

O empregador que decide demitir deve, sob pena de irregularidade por vício de forma, notificar a demissão ao empregado por carta registrada nos correios. No entanto, a assinatura aposta pelo empregado na cópia da carta de demissão serve como confirmação de recebimento da notificação.

4.2. Os prazos de aviso prévio

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

O prazo de aviso prévio começa a contar:

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

4.3. A indenização de saída

O empregado vinculado por um contrato de trabalho por tempo indeterminado que é demitido pelo empregador, conforme o artigo L.124-1 e seguintes do Código do Trabalho, tem direito, ao término do aviso prévio, a uma indenização de saída segundo o artigo L.124-7 após uma antiguidade de serviços contínuos de pelo menos cinco anos junto ao mesmo empregador, quando não pode reivindicar direitos a uma pensão de velhice normal, sendo que a pensão de velhice antecipada não é considerada como pensão para os fins da aplicação deste parágrafo. A indemnização de despedimento corresponde aos montantes previsto pelo Código do Trabalho.

A indenização de saída é igual aos montantes previstos pelo Código do Trabalho.

4.4. A motivação do despedimento com aviso prévio

O empregado tem o direito de solicitar, por carta registrada e dentro de um (1) mês a partir da notificação do despedimento, os motivos do despedimento..

O empregador é obrigado a enunciar com precisão, por carta registrada, o(s) motivo(s) da demissão relacionados à capacidade ou conduta do empregado ou baseados nas necessidades de funcionamento da empresa, do estabelecimento ou do serviço. Esses motivos devem ser reais e sérios. A enunciação dos motivos pelo empregador deve ser feita por carta registrada no prazo máximo de um (1) mês após a notificação da carta registrada de solicitação dos motivos por parte do empregado.

4.5. Demissão imediata por motivo grave

O contrato de trabalho pode ser rescindido sem aviso prévio ou antes do término por um ou mais motivos graves decorrentes de ato ou falta da outra parte. Qualquer ato ou falta que torne imediatamente e definitivamente impossível a manutenção das relações de trabalho é considerado como motivo grave. A notificação da rescisão imediata por motivo grave deve ser efetuada por meio de carta registrada no correio, enunciando com precisão o(s) fato(s) imputado(s) ao empregado e as circunstâncias que lhes conferem o caráter de motivo grave. No entanto, a assinatura do empregado no duplicado da carta de demissão serve como confirmação de recebimento da notificação. Na falta de motivação escrita, a demissão é considerada abusiva.

A demissão imediata do empregado por motivo grave deve ser precedida da entrevista prévia mencionada no artigo 4.6, nos casos em que a lei a torna obrigatória. O empregador pode decretar com efeito imediato e sem outra formalidade a suspensão preventiva do empregado, mantendo salários, remunerações, indenizações e outros benefícios até o dia da notificação da demissão.

Sujeito às disposições do artigo 4.6, a demissão por motivo grave deve ser notificada o mais cedo no dia seguinte à suspensão preventiva e o mais tardar oito dias após essa suspensão.

O(s) fato(s) ou falta(s) suscetíveis de justificar uma rescisão por motivo grave não podem ser invocados além de um mês a partir do dia em que a parte que os invoca tomou conhecimento, a menos que tal fato tenha dado origem, dentro do mês, ao exercício de ações penais.

O prazo previsto no parágrafo anterior não se aplica quando uma parte invoca um fato ou uma falta anterior para apoiar um novo fato ou uma nova falta.

4.6. A entrevista prévia à demissão

O empregador que emprega pelo menos 50 funcionários e que pretende demitir um empregado deve, antes de qualquer decisão, convocar o empregado por carta registrada ou por um escrito devidamente certificado por recibo, indicando o objeto da convocação. Uma cópia da carta de convocação deve ser enviada à delegação de pessoal da empresa, se existir, caso contrário, à Inspeção do Trabalho e Minas.

A carta de convocação para a entrevista prévia indica a data, hora e local da entrevista. Da mesma forma, deve informar o empregado de que ele tem o direito de ser assistido durante a entrevista prévia por um membro do pessoal da empresa ou por um representante de uma organização sindical representativa a nível nacional representada na delegação de pessoal do estabelecimento.

O empregador ou seu representante tem o direito de ser assistido por um membro do pessoal, um mandatário ou por um representante de uma organização profissional patronal, desde que informe o empregado na carta de convocação.

O empregador pode marcar o dia da entrevista prévia o mais cedo no 3º dia útil após o envio da carta registrada e do correio simples ou da entrega contra recibo da convocação.

Durante a entrevista prévia, o empregador ou seu representante é obrigado a indicar o(s) motivo(s) da decisão planejada e a recolher as explicações do empregado, bem como da pessoa que o assiste.

A demissão com aviso prévio ou por motivo grave deve ser notificada o mais cedo no dia seguinte à entrevista prévia e o mais tardar 8 dias após essa entrevista.

Se o empregado devidamente convocado não comparecer, a demissão pode ser notificada o mais cedo no dia seguinte ao marcado para a entrevista prévia e o mais tardar 8 dias após o dia marcado para a entrevista.

4.7. Disposições complementares

- 4.7.1. A rescisão do contrato de trabalho do empregado por parte do empregador não pode ocorrer durante as 26 semanas de uma incapacidade de trabalho devido a uma doença conforme o artigo L.121-6 do Código de Trabalho (e de 78 semanas em caso de incapacidade de trabalho devido a um acidente de trabalho; conforme o artigo 14 do Código de Segurança Social) a partir do dia da ocorrência da incapacidade de trabalho.

- 4.7.2. É permitido às duas partes encerrar o contrato de trabalho imediatamente e de comum acordo.
- 4.7.3. A parte, ou seja, o empregador ou o empregado, que rescindir o contrato por tempo indeterminado, sem estar autorizada a rescindir o contrato por motivo grave ou sem respeitar o prazo de aviso prévio legal previsto no artigo 4.2., deve à outra parte uma indenização compensatória de aviso prévio igual à remuneração correspondente à duração do aviso prévio ou, se for o caso, à parte do prazo de aviso prévio restante.
- 4.7.4. No mais tardar na expiração do contrato, o empregador entregará ao empregado todos os documentos emitidos pelo escritório de pessoal no momento da contratação, se for o caso, um certificado emitido pelo ADEM, bem como um certificado contendo exclusivamente a data de sua entrada em serviço e a de sua saída, a natureza do cargo ocupado ou, se for o caso, dos cargos sucessivamente ocupados, bem como os períodos durante os quais esses cargos foram ocupados. Nenhuma menção tendenciosa ou desfavorável ao empregado deve constar no certificado. O pagamento dos salários e indenizações devidos será feito no final do contrato, mas no mais tardar em 5 dias úteis.
- 4.7.5. Durante o período de aviso prévio por parte do empregador, o empregado pode solicitar a licença necessária para a procura de um novo emprego, sem que a duração desta licença possa exceder seis (6) dias úteis durante o período de aviso prévio. Essas horas de licença são integralmente remuneradas, desde que o empregado despedido esteja inscrito como candidato a emprego no ADEM e justifique a apresentação a uma oferta de emprego..
- 4.7.6. O despedimento coletivo por motivo econômico é efetuado de acordo com as disposições do Código do Trabalho.

5. Transferência do contrato de manutenção

As partes signatárias do presente acordo coletivo de trabalho concordam que a manutenção do emprego deve ser considerada uma prioridade absoluta no âmbito de uma transferência, mesmo em caso de mudança do local da prestação.

- 5.1. No que diz respeito à transferência do contrato de manutenção, na sequência de uma adjudicação ou decisão do cliente, a obrigação de transferência do contrato de trabalho é aplicável.
- 5.2. Os seguintes princípios são aplicáveis :
- a) o cessionário de um contrato de manutenção tem a obrigação de readmitir 100% dos empregados afetados nos locais retomados há pelo menos seis (6) meses antes da data oficial e definitiva da transferência do contrato, bem como todos os empregados contratados a termo que os substituem.

O cessionário também tem a obrigação de readmitir os empregados que se encontram no momento da transferência do contrato de manutenção, nomeadamente em licença médica, licença de maternidade, licença parental e licença por motivos familiares, bem como os empregados que possuem uma autorização de trabalho;

- b) o cedente tem a obrigação de transmitir ao cessionário uma cópia do contrato de trabalho com os anexos pertinentes dos empregados readmitidos, bem como informações precisas sobre o salário, a carreira no local em questão, a antiguidade, as licenças, o cálculo do prémio de assiduidade e o número de empregados que o cessionário deve readmitir de preferência pelo menos um (1) mês antes da tomada de posse do local. A transferência e o pagamento das férias transferidas pelo cedente e fixadas após a retomada do local pelo cessionário devem ser resolvidos entre o cedente e o cessionário;
- c) o cedente, mediante acordo mútuo por escrito com o(s) empregado(s) em questão, tem o direito de manter, se for o caso, todos ou parte dos seus empregados. Neste caso, o(s) empregado(s) em questão mantém todos os seus direitos e obrigações decorrentes do(s) seu(s) contrato(s) de trabalho;
- d) o cessionário mantém a faculdade de afetar, sem aviso prévio, parte dos empregados readmitidos a outro local;
- e) o cedente e o cessionário informarão de preferência pelo menos um (1) mês antes da tomada de posse do local os empregados em questão, a Inspeção do Trabalho e das Minas e os representantes sindicais signatários do presente acordo sobre as modalidades práticas da transferência do contrato;
- f) a fim de poder respeitar os prazos previstos nos pontos b) e e) do presente artigo, as empresas definidas no artigo 2.º do presente acordo notificam nas suas propostas e nos contratos com os seus clientes, que estes últimos têm a obrigação de informar as empresas sobre a sua escolha quanto ao prestador dos serviços de limpeza o mais tardar um (1) mês antes do início do novo contrato de manutenção. Se o cliente não respeitar este prazo de um (1) mês, as informações previstas nos pontos b) e e) serão transmitidas o mais rapidamente possível;
- g) os empregados readmitidos pela nova empresa manterão todos os seus direitos e obrigações decorrentes dos seus contratos de trabalho;
- h) os empregados readmitidos não têm o direito de recusar a transferência do seu contrato de trabalho. Os empregados oficialmente transferidos têm a obrigação de se apresentar desde o primeiro dia no local retomado pelo cessionário ou outro local ao qual foram afetados. Esta disposição não se aplica aos delegados do pessoal.

Esta disposição não se aplica aos representantes do pessoal.

- 5.3. Para uma correta aplicação das disposições do presente artigo, uma Comissão Paritária composta por representantes patronais e representantes sindicais signatários do presente acordo será encarregada da supervisão da transferência do contrato de manutenção.
- 5.4. Um aditamento tipo para o contrato de trabalho no âmbito de uma transferência está anexado ao presente acordo coletivo de trabalho (anexo III).

6. Revisão do contrato de trabalho

- 6.1. Qualquer modificação em desfavor do empregado referente a uma cláusula essencial do contrato de trabalho deve, sob pena de nulidade, ser notificada ao empregado nas formas e prazos previstos nos artigos 4.1.2., 4.2. e 4.6. do presente acordo e indicar a data em que produzirá efeitos. Neste caso, o empregado pode solicitar ao empregador os motivos da modificação e o empregador é obrigado a enunciar esses motivos nas formas e prazos previstos no artigo 4.4. do presente acordo.
- 6.2. Uma modificação imediata por motivo grave deve ser notificada ao empregado, sob pena de nulidade, nas formas e prazos previstos nos artigos 4.1.2., 4.2., 4.5. e 4.6. do presente acordo.
- 6.3. A rescisão do contrato de trabalho decorrente da recusa do empregado em aceitar a modificação que lhe foi notificada constitui um despedimento suscetível de recurso judicial por rescisão abusiva do contrato de trabalho pelo empregador, conforme previsto no Código do Trabalho.

7. A Duração do Trabalho

- 7.1. A duração do trabalho semanal normal é regulamentada pelo Código do Trabalho.
- 7.2. Salvo convenção em contrário, assinada entre as partes, o sábado é considerado como dia útil de trabalho..
- 7.3. Interrupções não remuneradas e pausas

O tempo de descanso corresponde ao tempo ocorrido durante o horário de trabalho diário em que o empregado não está à disposição do empregador, ou seja, não está sujeito às instruções do empregador e tem a possibilidade de dispor livremente do seu tempo e dedicar-se aos seus próprios interesses. O horário de trabalho diário só pode ser interrompido por um único período de tempo de descanso não remunerado.

No caso em que a duração do trabalho diário seja superior a seis horas, o dia de trabalho é interrompido por um período de tempo de descanso, não remunerado, com uma duração mínima de 30 minutos e uma duração máxima de uma hora, sendo que a duração máxima do

tempo de descanso não remunerado pode, no entanto, ser aumentada por escrito formalizado, por exemplo, um aditivo ao contrato de trabalho e de comum acordo.

No caso em que a duração do trabalho diário seja inferior ou igual a seis horas, a organização de um tempo de descanso não é obrigatória. Se um ou mais tempos de descanso forem previstos, o período de tempo de descanso não remunerado corresponderá ao período de tempo mais longo do horário de trabalho diário, salvo acordo expresso entre o empregador e o empregado, formalizado por um aditivo ao contrato de trabalho.

Contrato de trabalho a tempo parcial

7.4. Qualquer duração normal de trabalho a tempo parcial será estabelecida por contrato individual feito em duplicado, sendo um destinado ao empregado

7.5. (1) Em caso de trabalho a tempo parcial, o contrato de trabalho pode prever uma faixa de horas semanais mínimas e máximas a serem prestadas. O limite máximo é de 150% do limite mínimo, sem poder ultrapassar 40 horas por semana. O empregador é obrigado a remunerar o empregado pelo limite mínimo previsto no contrato de trabalho e pode aumentar as horas semanais de acordo com as necessidades de organização de sua empresa, e com o acordo do empregado, até o limite máximo sem que essas horas dêem direito a majoração por horas extras.

(2) O recurso ao uso da faixa de horas mínimas e máximas não pode ser decidido pelo empregador para necessidades de mão de obra decorrentes da atividade normal e permanente da empresa. A faixa só será utilizada no caso de substituição de uma licença legal e por incapacidade de trabalho fora da licença de maternidade e licença parental não fracionada.

(3) Além disso, o recurso à faixa de horas mínimas e máximas para atender a pedidos de intervenção excepcionais por parte do cliente é limitado aos 10 (dez) primeiros dias para cada intervenção excepcional solicitada e, em caso de ultrapassagem, o empregador deverá estabelecer um aditivo ao contrato de trabalho.

(4) Cada empregado cujo empregador recorreu à ativação da faixa de horas mínimas e máximas tem a possibilidade de solicitar ao empregador justificativas quanto ao cumprimento dos parágrafos (1) e (2) do presente artigo. O empregador fornecerá uma vez por trimestre informações gerais sobre a utilização da faixa de horas mínimas e máximas à delegação do pessoal.

(5) Em caso de ultrapassagem pelo empregador do limite máximo acordado de comum acordo, a primeira hora executada pelo empregado além desse limite constituirá uma hora extra, resultando na compensação legal prevista pelo artigo L.211-27 do Código do Trabalho.

(6) Em caso de não cumprimento das condições de ativação da faixa de horas pelo empregador, a primeira hora executada pelo empregado, mas não justificada, portanto, em desacordo com as disposições do presente artigo, constituirá uma hora extra, resultando na compensação legal prevista pelo artigo L.211-27 do Código do Trabalho.

Duração do trabalho dos jovens trabalhadores.

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

8. Horas extras, trabalho noturno, domingo e feriado

- 8.1. Todas as horas de trabalho realizadas além dos limites diários e semanais da duração normal do trabalho determinados por lei ou pela presente convenção são consideradas horas extras e devem ser remuneradas com o suplemento correspondente. O tempo de deslocamento, conforme definido no artigo 21.3, não é considerado tempo de trabalho e não entra no cálculo das horas de trabalho. As prestações adicionais são remuneradas apenas na medida em que tenham sido ordenadas e dentro dos limites estabelecidos pelo chefe de serviço. A remuneração das prestações adicionais será feita com um suplemento conforme previsto pelo Código do Trabalho. No entanto, as horas extras podem ser compensadas, na medida do possível, em substituição ao salário majorado, por tempo de descanso remunerado, à razão de uma hora e meia de tempo livre remunerado por hora extra trabalhada.
- 8.2. O trabalho aos domingos é remunerado com um adicional de 80% por hora trabalhada no domingo.
- 8.3. O trabalho em feriados legais é remunerado com o adicional previsto pelo Código do Trabalho.
- 8.4. O trabalho noturno regular é remunerado com um acréscimo de 20% na taxa horária. Considera-se trabalho noturno qualquer prestação entre 23h00 e 6h00.

9. Qualificação e classificação

- 9.1. A classificação é atribuída exclusivamente pela empresa de acordo com a presente convenção.
- 9.2. Caso o acesso à classificação superior ocorra durante o mês, ela só entrará em vigor no primeiro dia do mês seguinte.
- 9.3. Classificação das funções

Grupo I: Agentes de limpeza

Trabalhos de categoria I

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

Lista não exaustiva de tarefas:

- limpeza de escritórios, laboratórios, escolas, lojas, habitações privadas, salas de espetáculos;
- limpeza de escritórios administrativos de hospitais gerais, especializados e

- psiquiátricos e de casas de cuidados psiquiátricos, etc.;
- limpeza de instituições não medicalizadas para cuidados de saúde de pessoas idosas:
 - as habitações;
 - as residências com serviços;
 - os complexos residenciais com serviços;
 - os lares de idosos;
 - os centros de dia;
 - os centros de noite.
 - limpeza de carrocerias de material de escritório;
 - remoção de poeira dos pisos por varredura e aspiração;
 - lavagem de toda superfície horizontal e vertical;
 - manutenção dos arredores;
 - lavagem desinfetante de todas as superfícies;
 - remoção e evacuação de resíduos.
- abastecimento e lavagem dos sanitários;
- lavagem da louça;
- bem como qualquer trabalho que não exija nenhuma técnica particular.

Trabalhos de categoria 2

Trabalhos de limpeza corrente e regular que necessitem uma formação interna particular.

Lista não exaustiva de tarefas

- limpeza de oficinas, áreas de produção e locais que são úmidos, de natureza gordurosa ou oleosa;
- limpeza em hospitais gerais, especializados e psiquiátricos e em casas de cuidados psiquiátricos, excluindo os escritórios administrativos;
- limpeza de laboratórios com risco de infecção, excluindo os escritórios administrativos, blocos operatórios e salas de reanimação dos hospitais;
- trabalhos de limpeza em matadouros e na indústria da carne, como realizados em salas de abate e corte, bem como nas áreas de desossa onde se tratam tripas etc., para os quais o pessoal trabalha com compressores em uma nuvem de umidade, vestido com roupa de proteção adequada, bem como trabalhos de limpeza em câmaras frigoríficas;
- trabalhos de limpeza realizados em áreas sensíveis do ambiente agroalimentar, exceto superfícies de escritório e trabalhos do grupo I, categoria I;
- lavagem mecanizada de revestimentos têxteis e carpetes, bem como tratamento antiestático dos pisos têxteis;
- trabalhos de limpeza realizados em um necrotério e/ou crematório, exceto escritórios administrativos;
- decapagem mecanizada de pisos lisos e aplicação de cera com manutenção por método spray;
- cristalização de pedras de mármore;
- limpeza por produto específico e aprovado de equipamentos de informática;
- biodecontaminação de todas as superfícies;
- trabalhos de limpeza de pisos realizados por auto-lavadora integrando a gestão e manutenção completa da máquina;
- limpeza de vagões de trem, aviões e ônibus.

Grupo 2: Lavadores de vidros

São considerados como empregados do grupo 2 apenas os empregados cuja atividade principal corresponde às tarefas descritas abaixo.

Trabalhos da categoria 1

Limpeza de vidraças usando meios técnicos e de acesso simples a uma altura máxima de 8 m.

Listagem não exaustiva das tarefas

- lavagem de toda vidraça por raspagem;
- limpeza e secagem das molduras..

Trabalhos de categoria 2

Limpeza de vidraças que requerem meios técnicos especiais a uma altura superior a 8 m.

Lista não exaustiva de tarefas

- lavagem de toda vidraça e molduras por raspagem usando escadas ou com a ajuda de andaimes (fixos ou móveis), caminhões com cesto, plataformas de telhado, uma plataforma elevatória, um assento móvel e fachada;
- lavagem de toda superfície de vidro que exige o uso de produtos de alta tecnologia;
- trabalhos de preparação em vidraças e molduras após a conclusão da obra;
- lavagem completa de fachada envidraçada ou não envidraçada.

Grupo 3: Supervisão

Listagem não exaustiva dos trabalhos de categoria 1

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

- é responsável pelo abastecimento do local de trabalho;
- garante a aplicação do programa de trabalho;
- é encarregado de fazer com que os trabalhos sejam aceitos pelo cliente;
- reporta à sua direção hierárquica sobre os resultados qualitativos da operação;
- participa dos trabalhos.

Trabalhos não exaustivos da categoria 2

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

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

- manutenção de um contato contínuo com o responsável do cliente;
- é responsável pela gestão do site;
- garante o cumprimento das regras de segurança e saúde no local de trabalho;
- se envolve parcialmente nos trabalhos conforme as necessidades da empresa.

10. Salários

10.1. Salário horário do tarifário de base (STB)

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

		Salário horário do tarifário de base (STB) (Índice 944,43)
Grupo 1	Categoria 1	16,1093
	Categoria 2	16,7850
Grupo 2	Categoria 1	17,4616
	Categoria 2	18,1393
Grupo 3	Categoria 1	18,8159
	Categoria 2	19,4915

Com aumento de 1% em 1º de maio de 2025:

		Salário horário do tarifário de base (STB) (Índice 944,43)
Grupo 1	Categoria 1	16,2704
	Categoria 2	16,9489
Grupo 2	Categoria 1	17,6282
	Categoria 2	18,3087
Grupo 3	Categoria 1	18,9881
	Categoria 2	19,6664

10.2. Quando houver aumento do salário mínimo social legal (SSM), os salários tarifários (ST) são ajustados conforme o modelo a seguir:

1ª etapa :

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

		Salários tarifários aplicáveis no momento do aumento do SSM
Grupo 1	Categoria 1	ST1.1
	Categoria 2	ST1.2-0,40 euros
Grupo 2	Categoria 1	ST2.1-0,80 euros
	Categoria 2	ST2.2-1,20 euros
Grupo 3	Categoria 1	ST3.1-1,60 euros
	Categoria 2	ST3.2-2,00 euros

2ª etapa:

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

3ª etapa:

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

Um exemplo de cálculo do presente modelo está anexado a esta convenção (anexo I).

10.3. Todos os salários tarifários, assim como os salários efetivos, estão vinculados à evolução do índice de preços ao consumidor.

10.4 As partes signatárias desta convenção coletiva de trabalho concedem aos empregados abrangidos pelo artigo 2 "campo de aplicação" um aumento do salário horário tarifário de

- 1,00% em 1º de maio de 2025
- 0,70% em 1º de maio de 2026
- 1,00% em 1º de abril de 2027.

11. Aumentos salariais por antiguidade na empresa

Um aumento salarial por antiguidade na empresa será concedido da seguinte modalidades:

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

O aumento aplica-se às taxas horárias convencionais em vigor e/ou à taxa horária do empregado em questão.

Este artigo também se refere ao artigo 5.

12. Pagamento dos salários

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

12.2. O pagamento do salário é efetuado por transferência de um adiantamento correspondente a 3/4 do salário bruto base, pagável até o dia 25 do mês corrente, se o empregado o solicitar, e de um acerto pago até o dia 10, e no máximo até o dia 15 do mês seguinte. O contracheque será enviado na mesma data que o acerto..

12.3. Quaisquer erros devem ser corrigidos o mais tardar no próximo acerto.

- 12.4. Em caso de falecimento do empregado, a totalidade do salário em curso, bem como as indenizações previstas pelas disposições legais, devem ser pagas aos beneficiários legais.
- 12.5. A entrega do contracheque aos empregados pode ser feita por via eletrônica ou postal. A escolha do modo de envio pertence ao empregador. O empregador deve oferecer a possibilidade de fornecer, a pedido do empregado, uma cópia em papel sem compensação financeira.

13. Feriados legais

- 13.1. A remuneração dos feriados legais é feita de acordo com as disposições legais relativa.
- 13.2. São considerados feriados legais: Ano Novo, Segunda-feira de Páscoa, 1º de maio, Ascensão, Segunda-feira de Pentecostes, Dia da Europa, Festa Nacional, Assunção, Dia de Todos os Santos, Natal e o dia seguinte ao Natal, respectivamente os feriados correspondentes de substituição.

14. Férias

- 14.1. As férias anuais estão sujeitas às disposições do Código do Trabalho.
- 14.2. As férias anuais para um trabalho regular de 40 horas por semana ascendem a vinte e seis dias úteis (208 horas por ano).
- 14.3. O direito às férias nasce após três meses de trabalho não interrompido com o mesmo empregador.
- 14.4. Qualquer pedido feito por escrito deve receber um recibo assinado pelo superior hierárquico no momento da entrega. O pedido de férias para o ano calendário deve ser feito por meio de um formulário apropriado (ver modelo no anexo II) até, no máximo, 28 de fevereiro. Uma resposta deve ser fornecida ao empregado até 30 de abril. Os formulários de pedido de férias (em branco) serão enviados aos empregados com o contracheque de dezembro.
- 14.5. As férias devem ser tiradas obrigatoriamente até 31 de março do ano seguinte, salvo acordo escrito em contrário entre as partes. Por razões de organização interna da empresa, recomenda-se tirar as férias até 31 de dezembro do ano em curso.
- 14.6. Para valorizar a antiguidade dos empregados na empresa:
- A partir do 11º ano de antiguidade na empresa, o empregado terá direito a 1 dia adicional de férias anuais ;

Exemplo: 11º ano de serviço = 26 dias + 1 dia = 27 dias

- A partir do 16º ano de antiguidade na empresa, o empregado terá direito a 2 dias adicionais de férias anuais ;

Exemplo: 16º ano de serviço = 26 dias + 2 dias = 28 dias

- A partir do 26º ano de antiguidade na empresa, o assalariado terá direito a 3 dias adicionais de férias anuais;

Exemplo: 26º ano de serviço = 26 dias + 3 dias = 29 dias

15. Licença extraordinária

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

16. Protecção da maternidade da mulher no trabalho

16.1. A protecção da maternidade é regida pelo Código do Trabalho

17. Interrupção do trabalho e isenção de serviço

- 17.1. Se o empregado sofrer um acidente de trabalho que resulte em incapacidade para o trabalho, ele tem direito ao pagamento do dia do acidente, exceto se as horas em questão forem cobertas pelo seguro de acidentes..
- 17.2. Em caso de resgate e transporte de uma pessoa acidentada na empresa que necessite da intervenção dos corpos de bombeiros e socorro do Grão-Ducado, o tempo de assistência do empregado durante a intervenção é considerado como tempo de trabalho.

18. Formação Profissional

- 18.1. Em aplicação das disposições do Código do Trabalho relativas às convenções coletivas de trabalho, se a empresa dispuser de um plano de formação, este prevê as condições de acesso às medidas de formação contínua para os empregados ausentes devido a uma interrupção de carreira, nomeadamente por motivo de maternidade, medida de formação ou licença sabática. Se for o caso, as modalidades de acesso a essas medidas de formação são determinadas por acordos com a delegação de pessoal ou, na falta disso, com o pessoal em questão.
- 18.2. Em aplicação das disposições do Código do Trabalho relativas às convenções coletivas de trabalho, os signatários do presente comprometem-se a favorecer as diretrizes do Plano de Ação Nacional a Favor do Emprego no que diz respeito à política de formação, inserção dos desempregados e desenvolvimento das possibilidades de formação ao longo da vida. Para esse efeito, analisarão as medidas assim criadas e farão, se necessário, propostas de desenvolvimento de novas medidas.

18.3. O empregador concede aos delegados titulares do pessoal uma licença chamada licença de formação sem perda de remuneração para participar em atividades de formação profissional organizadas por organizações sindicais, Câmaras Profissionais, Escola Superior do Trabalho (EST), o Instituto Luxemburguês para o Aumento da Produtividade (OLAP) e outros organismos de formação reconhecidos, visando o aperfeiçoamento dos seus conhecimentos económicos, sociais e técnicos no seu papel de representantes dos trabalhadores. Esta licença é contabilizada de acordo com as disposições pertinentes do Código do Trabalho.

19. Doença

19.1. O empregado incapaz de trabalhar por motivo de doença ou acidente e em caso de prolongamento da incapacidade, é obrigado a informar o departamento de pessoal ou seu responsável no próprio dia da sua incapacidade e antes do início do trabalho, salvo em caso de força maior (ex.: acidente de trajeto).

Até o 3º dia de sua ausência, o empregado deve assegurar-se de que o empregador está na posse do seu atestado médico comprovando sua incapacidade para o trabalho e cobrindo a totalidade de sua ausência.

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

19.2. A continuação do salário em caso de incapacidade para o trabalho do empregado é organizada de acordo com as disposições do Código do Trabalho.

19.3. Se o empregado retomar o trabalho após uma ausência ininterrupta de mais de seis semanas por motivo de doença ou acidente, o empregador é obrigado a informar o médico do trabalho. O médico pode submeter o trabalhador a um exame médico com o objetivo de avaliar a sua aptidão para retomar o seu antigo emprego ou determinar a oportunidade de uma transferência, readaptação ou adaptação do posto de trabalho.

20. Prémio por trabalhos penosos, perigosos e insalubres

20.1. Um prémio para trabalhos penosos, perigosos e insalubres de 2,5 euros brutos por hora é pago aos empregados para os seguintes trabalhos:

a) limpeza durante a qual os empregados devem usar um equipamento especial devido à exposição à inalação de poeiras tóxicas intensas, respectivamente poeiras tóxicas, vapor tóxico, fumos tóxicos ou outros;

b) limpeza após um incêndio ou inundação. Esvaziamento e desobstrução de fundos de sótãos, caves e depósitos após um incêndio ou inundação.

AS VANTAGENS DE SER MEMBRO DO LCGB

Visita OteuLCGB.lu e faz login

- Marcação de consultas e videoconferência
- Acompanhamento dos processos em ambiente seguro



Descobre
"OteuLCGB".
Todos os serviços
LCGB no teu bolso



Com o apoio de mais de 48.000 sócios, o LCGB é um sindicato inovador eficaz que defende os direitos e conquistas de trabalhadores e pensionistas.

Nas empresas, o LCGB:

- negocia melhores salários;
- negocia melhores condições de trabalho;
- negocia modelos de horários de trabalho com vista a melhorar a qualidade de vida;
- garante o cumprimento das medidas sanitárias e de segurança;
- luta contra qualquer forma de discriminação;
- actos contra o assédio no local de trabalho;
- asseguram a prevenção da tensão no local de trabalho.

As ações sindicais, as convenções coletivas de trabalho, os delegados do pessoal nas empresas, assim como o envolvimento solidário dos assalariados que defendem os seus legítimos direitos são os meios que o LCGB utiliza.

No âmbito da segurança social, o LCGB está representado nos órgãos de gestão e compromete-se:

- por boas compensações pecuniárias em caso de doença;
- por boas compensações pecuniárias em caso de dependência;
- a favor de pensões mais justas e seguras.

Ao nível do direito do trabalho e dos direitos sociais, o LCGB participa no processo legislativo através:

- dos seus representantes na Câmara dos Assalariados por Conta de Outrem (CSL), onde são dados pareceres sobre diferentes projetos-lei;
- os seus representantes junto dos tribunais de trabalho e das instâncias de recurso da segurança social;
- da influência exercida pelo LCGB sobre o Parlamento e sobre o Governo.

Ao nível da economia e do emprego:

O LCGB é um sindicato representativo ao nível do plano nacional com representação na tripartite nacional, no comité permanente do emprego, no comité de conjuntura, no conselho económico e social, etc.

No âmbito dos seus sócios:

O LCGB compromete-se a reforçar a empregabilidade, assim como a salvaguarda e a defesa dos interesses do assalariado no local de trabalho:

Informação, consultas, apoio

- ajuda e assistência profissional para qualquer iniciativa relacionada com a vida privada ou as administrações públicas;
- assistência jurídica gratuita em todos os litígios relacionados com o direito do trabalho e assuntos sociais;
- assistência jurídica para os motoristas profissionais, assalariados que conduzem ao abrigo da sua atividade profissional, assalariados titulares de cartas de navegação fluvial e guardas de segurança;
- responsabilidade civil profissional e proteção jurídica para os assalariados que exerçam uma profissão relacionada com a saúde;
- simulação e cálculo estimativo da pensão de reforma;
- ajuda e assistência no preenchimento da declaração de imposto.

Desenvolvimento profissional

- organização de seminários de formação sindical;
- ações de formação gratuitas no apoio à procura de emprego (por ex. redação de um CV e de uma carta de apresentação);
- coaching individual (procura do 1.º emprego, mudança de emprego);
- simulação de entrevista de emprego;
- avaliação das competências profissionais.

Prestações complementares

- indemnização em caso de morte do sócio através da nossa Caixa LUXMILL Mutuelle;
- filiação no CMCM sem contribuição anual para a FNML;
- desconto de 10% nos seguros "Habitação" e "Saúde" e de 15% nos seguros "Auto" e "Moto" da AXA;
- condições vantajosas para os produtos Tango SMART+ e Infinity+;
- para os assalariados fronteiriços franceses: inscrição na HARMONIE TRANSFRONTALIERS a uma taxa preferencial;
- livre acesso aos serviços da Patientte Verriedung ASBL em caso de litígio entre paciente e prestador de cuidados;
- subsídios para estudantes;
- 3 meses de assinatura grátis do jornal Tageblatt e/ou do Le Quotidien.

Cooperações internacionais

- no que respeita aos assalariados belgas: mediante requerimento de adesão dupla na CSC, usufruindo das vantagens que a maior central sindical belga oferece aos seus sócios;
- no que respeita aos assalariados italianos: cooperação com o INAS (Istituto Nacional de Assistência Social), que é um serviço do CISL, um dos mais importantes sindicatos italianos;
- colaboração com a Dra. Sónia Falcão da Fonseca e com a organização sindical portuguesa UGT-P.

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

21. Deslocações

21.1. A ocupação do empregado não se limita a um local de trabalho fixo. O empregado poderá ser designado com motivação escrita para outro local de trabalho no Grão-Ducado do Luxemburgo ou na região fronteiriça conforme as necessidades da empresa.

21.2. Para todas as deslocações excepcionais do assalariado da sede da empresa para o local de trabalho ou de um local para outro no seu próprio automóvel e, em princípio, mediante pedido escrito do empregador, será pago um subsídio de 0,25 euros por quilómetro percorrido.

Um exemplo de formulário é anexado ao presente acordo para pedir ao assalariado que viaje, se necessário, de automóvel particular (Anexo IV).

21.3. Se, a pedido do empregador ou do seu superior hierárquico, o empregado transportar colegas de trabalho com o seu carro pessoal, além da indemnização por quilómetro, o empregado tem direito ao pagamento do tempo de viagem como tempo de trabalho não produtivo. O pagamento do tempo de viagem corresponde à taxa horária bruta do empregado em questão, sem que essas horas sejam contabilizadas para o cálculo das horas extraordinárias.

22. Prémio de assiduidade

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

22.2. Condições de concessão

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

22.3. Período de referência

De 1º de maio a 30 de abril.

22.4. Perda do prémio de assiduidade

O prémio de assiduidade não é devido se o empregado deixar a empresa por vontade própria ou se for demitido pelo empregador antes do final do período de referência.

22.5. Redução do prémio de assiduidade por ausências e/ou não cumprimento das instruções de segurança

22.5.1. Ausências por doença e acidentes de trabalho

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

- sem qualquer período de ausência 100%;
- com um (1) período de ausência 50%;
- A partir do segundo (2º) período de ausência, o bônus de assiduidade é suprimido. Em caso de doença prolongada sem interrupção, as ausências são definidas da seguinte forma:
 - ausência de um (1) dia a um (1) mês: 1 ausência;
 - ausência superior a um (1) mês e inferior ou igual a dois (2) meses: 2 ausências;
 - ausência superior a dois (2) meses: 3 ausências.

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

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

As ausências por motivo de licença maternidade ou licença parental são definidas da mesma forma que as ausências por doenças prolongadas sem interrupção.

22.5.2. Ausências não justificadas

Uma ausência não justificada resulta na supressão total e imediata do bônus de assiduidade. Esta supressão deve ser confirmada por carta registrada ao empregado o mais rápido possível, mas o mais tardar no mês seguinte à ausência não justificada. São assimiladas às ausências não justificadas as ausências por doença não reconhecidas pela caixa de doença.

22.5.3. Não são consideradas como faltas não justificadas nem consideradas para a redução do bônus

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

22.5.4. Não cumprimento das instruções de segurança

Em caso de acidente de trabalho devido ao não cumprimento das instruções de segurança, o bônus de assiduidade é suprimido. Da mesma forma, em caso de violação grave das instruções de segurança, o bônus de assiduidade é suprimido. Em todos os casos, a delegação de pessoal será ouvida e/ou consultada previamente sob pena de não aplicação do presente artigo.

22.6. Pagamento de bônus de presença

O bônus de assiduidade é pago com o pagamento de junho.

23. Igualdade de gênero

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

23.2. Da mesma forma, o empregador é obrigado a garantir, para o mesmo trabalho ou trabalho de valor igual, a igualdade de remuneração entre homens e mulheres.

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

23.4. Declaração de princípio sobre assédio sexual e moral

Os empregadores comprometem-se a não tolerar em sua empresa nem o assédio sexual, conforme definido pelos artigos L. 245-I e seguintes do Código do Trabalho, nem o assédio moral, conforme definido pelos artigos L.246-I e seguintes do Código do Trabalho. Eles garantem a todos os funcionários um local de trabalho que respeite a dignidade de cada um e que esteja isento de qualquer assédio sexual ou moral, independentemente de sua origem. Além disso, comprometem-se a tomar as medidas necessárias para prevenir e resolver o assédio sexual e moral, caso ocorra, nas melhores condições possíveis e com a mais estrita confidencialidade. Os funcionários são obrigados a informar seu empregador sobre quaisquer fatos de que tenham conhecimento pessoal e que possam ser qualificados como assédio sexual ou moral. As medidas destinadas a pôr fim ao assédio sexual ou moral não podem ser tomadas em detrimento da vítima do assédio. Os atos de assédio sexual ou moral constituem uma violação grave da presente convenção e podem, como tal, resultar na demissão por justa causa do(s) autor(es) do assédio sexual ou moral.

24. Segurança e saúde

24.1. Segurança e saúde

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

O trabalhador é responsável por zelar pela sua própria segurança e saúde, bem como pela das pessoas que atuam no seu ambiente de trabalho direto..

Um trabalhador que, em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, se afasta do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, não pode sofrer qualquer prejuízo.

24.1.2. O empregador é obrigado a observar as prescrições relativas à prevenção de acidentes e à proteção da saúde. Para tal, disponibilizará aos trabalhadores todo o material e vestuário necessários.

24.1.3. A primeira máxima a ser respeitada será sempre garantir um trabalho sem acidentes e saudável, de acordo com as disposições relativas a isso.

24.1.4. O trabalhador é obrigado a utilizar o equipamento disponibilizado e a respeitar todas as instruções de segurança e os modos de uso das máquinas e produtos que utiliza.

24.1.5. Em caso de acidente de trabalho, o empregador ou seu substituto e o delegado de segurança devem ser avisados imediatamente, para que todas as providências possam ser tomadas de imediato. O empregador deve elaborar e comunicar o mais rápido possível à Inspeção do Trabalho e das Minas e à Associação de Seguro de Acidentes, relatórios sobre os acidentes de trabalho sofridos por seus trabalhadores. Ao elaborar a declaração de acidente, o trabalhador acidentado deve colaborar para que a referida declaração possa ser feita o mais rápido possível.

24.1.6. Em caso de reclassificação do trabalhador, aplicam-se as disposições do Código do Trabalho.

24.2. Vestuário de trabalho

24.2.1. O trabalhador é obrigado a usar as roupas de trabalho disponibilizadas gratuitamente pelo empregador. Essas roupas serão trocadas à medida que se desgastarem normalmente e devem ser mantidas sob os cuidados do trabalhador. Caso o trabalhador deixe a empresa sem devolver a roupa de trabalho, o valor equivalente a essa fornecimento será descontado do salário.

25. Introdução de um crachá social

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

26. Regulamentos Internos

- 26.1. As disposições dos diferentes regulamentos internos não devem estar em contradição com as da presente convenção. Convenções particulares, contrárias ao espírito do presente contrato ou que sejam menos favoráveis, são nulas.
- 26.2. Os regulamentos internos são entregues individualmente em mãos aos trabalhadores contra recibo. A convenção coletiva é consultável na empresa, mediante simples pedido ou em formato eletrónico.

27. Comissão paritária da convenção colectiva

No âmbito da presente convenção coletiva, foi instituída uma comissão paritária, composta por até sete membros de cada lado. Os delegados dos trabalhadores são designados pela(s) organização(ões) sindical(is) signatária(s) da presente convenção.

Esta comissão tem como objetivo:

1. A supervisão da execução e do cumprimento da convenção coletiva.
2. O exame aprofundado de todos os problemas e questões de interpretação do texto da convenção coletiva que não encontraram solução ao nível da delegação de pessoal. Esta etapa será, nomeadamente, preliminar a eventuais procedimentos de litígio.
3. O estudo aprofundado de todas as questões que não encontraram uma solução satisfatória aquando da conclusão da presente convenção coletiva, com vista à sua consideração aquando da próxima renovação. Concluir o trabalho de grupos de trabalho decidido no último acordo.
4. A elaboração de propostas para a definição dos objetivos a longo prazo das convenções a serem concluídas entre as partes signatárias e dos procedimentos para alcançá-los.
5. Colaborar na implementação dos programas de formação.

Esta comissão reunir-se-á, no prazo máximo de quatro semanas, após convocação de uma das partes signatárias da presente. Os pedidos de convocação devem ser acompanhados de uma ordem do dia e de uma documentação explícita sobre os pontos a tratar

28. Duração e rescisão da convenção colectiva

- 28.1. A presente convenção coletiva entra em vigor a dia 1º de maio de 2025.
- 28.2. A presente convenção é concluída por um período de 3 anos e expirará em 30 de abril de 2028. Ela poderá ser denunciada na sua totalidade ou parcialmente mediante um aviso prévio de 3 meses.
- 28.3. Qualquer mudança legislativa em matéria de flexibilização da organização do trabalho e de conciliação entre vida profissional e vida pessoal desencadeará, por iniciativa da parte mais diligente, negociações com vista à conformidade da presente convenção com a legislação em vigor, sem que essa conformidade possa ser objeto de novas reivindicações patronais ou salariais.
- 28.4. As partes comprometem-se a iniciar as negociações, o mais tardar, 12 meses antes do término da presente convenção. A parte que propõe uma renovação ou modificação da presente convenção deve formular suas propostas por escrito à outra parte.
- 28.5. Durante as negociações para a conclusão de uma nova convenção coletiva, a presente convenção permanece em vigor. Ela cessa seus efeitos apenas a partir da data em que uma não-conciliação é pronunciada.

29. Diálogo social

Para promover o diálogo social no setor de limpeza de edifícios, os seguintes grupos de trabalho são constituídos, de acordo com o ponto 27:

- segurança e saúde no trabalho
- digitalização
- absentismo

30. Disposições Finais

- 30.1. Os benefícios extralegais adquiridos pelo trabalhador antes da entrada em vigor da presente convenção não podem ser revogados em relação ao trabalhador.
- 30.2. A convenção coletiva de trabalho para o pessoal do setor "limpeza de edifícios" assinada em 17 de maio de 2021, bem como os aditamentos sucessivos a ela relacionados, assinados entre a Federação das Empresas de Limpeza e a OGBL/LCGB, serão revogados e substituídos pela presente convenção coletiva de trabalho.
- 30.3. Os anexos I, II, III e IV fazem parte integrante da presente convenção.

Feito, em 5 exemplares, no Luxemburgo, em 25 de abril de 2025

Para a FEN

Tun Di Bari
Presidente

David Saint-Mard
Vice-presidente

Pascal Rogé
Secretário-geral

Para o LCGB

Robert Fornieri
Membro do comitê de direção

Tony Manuel Ferreira
Vilas Boas
Presidente da Federação Limpeza
de Edifícios

Para o OGB-L

Jean-Luc de Matteis
Secretário central

Azeredo Dos Santzos
Maria Das Dores
Presidente Sindicato
Limpeza

ANNEXE I – Exemplo « cálculo dos salários tarifários »

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

Salários tarifários antes do aumento do SSM :

Grupo 1	Categoria 1	15,7011.- euros
	Categoria 2	16,3698.- euros
Grupo 2	Categoria 1	17,0394.- euros
	Categoria 2	17,7100.- euros
Grupo 3	Categoria 1	18,3796.- euros
	Categoria 2	19,0482.- euros

Etapa 1 - Cálculo da base de cálculo:

Grupo 1	Categoria 1	15,7011.- euros
	Categoria 2	16,3698.- euros - 0,40.- euros = 15,9698.- euros
Grupo 2	Categoria 1	17,0394.- euros – 0,80.- euros = 16,2394.- euros
	Categoria 2	17,7100.- euros – 1,20.- euros = 16,5100.- euros
Grupo 3	Categoria 1	18,3796.- euros – 1,60.- euros = 16,7796.- euros
	Categoria 2	19,0482.- euros – 2,00.- euros = 17,0482.- euros

Etapa 2 - Aumento da base de cálculo devido ao aumento do SSM :

Grupo 1	Categoria 1	15,7011.- euros + 0,5% = 15,7796.- euros
	Categoria 2	15,9698.- euros + 0,5% = 16,0496.- euros
Grupo 2	Categoria 1	16,2394.- euros + 0,5% = 16,3221.- euros
	Categoria 2	16,5100.- euros + 0,5% = 16,5926.- euros
Grupo 3	Categoria 1	16,7796.- euros + 0,5% = 16,8635.- euros
	Categoria 2	17,0482.- euros + 0,5% = 17,1334.- euros

Etapa 3 - Novos salários tarifários após o aumento do SSM :

Grupo 1	Categoria 1	15,7796.- euros
	Categoria 2	16,0496.- euros + 0,40.- euros = 16,4496.- euros
Grupo 2	Categoria 1	16,3221.- euros + 0,80.- euros = 17,1221.- euros
	Categoria 2	16,5926.- euros + 1,20.- euros = 17,7926.- euros
Grupo 3	Categoria 1	16,8635.- euros + 1,60.- euros = 18,4635.- euros
	Categoria 2	17,1334.- euros + 2,00.- euros = 19,1334.- euros

ANNEXE II – Modèle « demande de congé »

Devem ser preenchidos três exemplares de cada pedido de férias:

O assalariado guarda 1 cópia e entrega as outras duas ao seu empregador, uma das quais é para a direcção do empregador e a segunda para ser devolvida devidamente assinada ao assalariado.

Demande de congé	
Nom du salarié: _____	Nom de la société _____
demande du congé du _____ au _____ Total: _____ Date: _____ Signature du salarié: _____ Accepté/Refusé Signature Direction: _____ (biffer ce qui ne convient pas)	
Autres propositions en cas de refus 1) du _____ au _____ Total: _____ 2) du _____ au _____ Total: _____ 3) du _____ au _____ Total: _____ Option choisie: _____ Signature du salarié: _____ Date: _____ Signature Direction: _____	
☐ Congé légal: _____ jours ☐ Congé extraordinaire: _____ jours; motif: _____ ☐ Dispense de service: _____ jours; motif: _____ ☐ Congé formation: _____ jours Remarques:	

ANNEXE III – Avenant type « transfert »

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL DU __ / __ / __

Transfert de la société _____ vers la société _____
à compter du __ / __ / ____

Entre :

Madame : _____

Matricule : _____

Domiciliée : _____

Née le : _____

Désignée ci-après « la salariée »

et

la société _____

désignée ci-après « l'employeur »

Il a été convenu d'un commun accord ce qui suit :

- La salariée accepte d'être transférée de la société _____ au sein de la société _____ à partir du __ / __ / ____
- La salariée conservera son ancienneté de _____ ans ainsi que tous les avantages résultant de son contrat de travail initial signé avec la société _____
- La durée normale de travail est fixée à _____ heures par semaine.
- Dans un premier temps, l'horaire et le chantier de travail seront :

Chantier	our	Horaire
Chantier	our	Horaire
Chantier	our	Horaire
Chantier	our	Horaire
Chantier	our	Horaire

- Toutefois, l'horaire de travail est mobile selon les besoins de l'employeur et suivant les besoins et usages de la branche.
- La salariée est d'accord à être transférée à tout moment à un autre lieu de travail lié à Luxembourg suivant les besoins de l'entreprise.

Fait en double exemplaire à _____, le __ / __ / ____

La salariée

L'employeur

ANNEXE IV – Modèle « déplacements exceptionnels du salarié »

Cada pedido de deslocação excepcional do assalariado com o seu próprio carro é feito em duplicado :

O assalariado e o empregador guardam 1 cópia devidamente assinada.

Demande de déplacement exceptionnel à l'aide d'un véhicule personnel	
Nom du salarié:	Nom de la société
Matricule du salarié :	
Mme/ M..... ,agissant en qualité de..... ,demande à Mme/ M.....d'utiliser exceptionnellement son véhicule personnel à des fins professionnelles du.....au.....	
Fait en double exemplaire,	
A.....,le.....	
Signature du salarié: _____	
Signature Direction: _____	



FEDERATION DES ENTREPRISES DE NETTOYAGE

Association sans but lucratif affiliée à la Fédération des Artisans

Anexo 1 ao

acordo coletivo de trabalho no setor de limpeza de edifícios no Grão-Ducado de Luxemburgo

assinado em 25 de abril de 2025

duração: 1º de maio de 2025 a 30 de abril de 2028

(A versão em francês é a que vale)

Artigo 1:

O ponto 10.1. do acordo coletivo é modificado da seguinte forma:

A tabela

Com aumento de 1% em 1º de maio de 2025:

		Salário horário tarifário básico (STB) (Índice 944,43)
Grupo 1	Categoria 1	16,2704
	Categoria 2	16,9489
Grupo 2	Categoria 1	17,6282
	Categoria 2	18,3087
Grupo 3	Categoria 1	18,9881
	Categoria 2	19,6664

é suprimido e substituído pela tabela seguinte:

Com aumento de 1% em 1º de maio de 2025:

		Salário horário tarifário básico (STB) (Índice 944,43)
Grupo 1	Categoria 1	16,2706
	Categoria 2	16,9535
Grupo 2	Categoria 1	17,6363
	Categoria 2	18,3210
Grupo 3	Categoria 1	19,0038
	Categoria 2	19,6857

Estabelecido em Luxemburgo, em ... de maio de 2025 em cinco exemplares

Férias legais com base na duração do trabalho semanal

Quadro resumo com as horas de férias devidas com base na duração do trabalho semanal

* A coluna da esquerda indica o número de horas trabalhadas por semana

* A primeira linha indica o número de meses trabalhados por ano.

Hrs / sem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
mês	mês	mês	mês	mês	mês	mês	mês	mês	mês	mês	mês	mês
1	0.43	0.87	1.30	1.73	2.17	2.60	3.03	3.47	3.90	4.33	4.77	5.20
2	0.87	1.73	2.60	3.47	4.33	5.20	6.07	6.93	7.80	8.67	9.53	10.40
3	1.30	2.60	3.90	5.20	6.50	7.80	9.10	10.40	11.70	13.00	14.30	15.60
4	1.73	3.47	5.20	6.93	8.67	10.40	12.13	13.87	15.60	17.33	19.07	20.80
5	2.17	4.33	6.50	8.67	10.83	13.00	15.17	17.33	19.50	21.67	23.83	26.00
6	2.60	5.20	7.80	10.40	13.00	15.60	18.20	20.80	23.40	26.00	28.60	31.20
7	3.03	6.07	9.10	12.13	15.17	18.20	21.23	24.27	27.30	30.33	33.37	36.40
8	3.47	6.93	10.40	13.87	17.33	20.80	24.27	27.73	31.20	34.67	38.13	41.60
9	3.90	7.80	11.70	15.60	19.50	23.40	27.30	31.20	35.10	39.00	42.90	46.80
10	4.33	8.67	13.00	17.33	21.67	26.00	30.33	34.67	39.00	43.33	47.67	52.00
11	4.77	9.53	14.30	19.07	23.83	28.60	33.37	38.13	42.90	47.67	52.43	57.20
12	5.20	10.40	15.60	20.80	26.00	31.20	36.40	41.60	46.80	52.00	57.20	62.40
13	5.63	11.27	16.90	22.53	28.17	33.80	39.43	45.07	50.70	56.33	61.97	67.60
14	6.07	12.13	18.20	24.27	30.33	36.40	42.47	48.53	54.60	60.67	66.73	72.80
15	6.50	13.00	19.50	26.00	32.50	39.00	45.50	52.00	58.50	65.00	71.50	78.00
16	6.93	13.87	20.80	27.73	34.67	41.60	48.53	55.47	62.40	69.33	76.27	83.20
17	7.37	14.73	22.10	29.47	36.83	44.20	51.57	58.93	66.30	73.67	81.03	88.40
18	7.80	15.60	23.40	31.20	39.00	46.80	54.60	62.40	70.20	78.00	85.80	93.60
19	8.23	16.47	24.70	32.93	41.17	49.40	57.63	65.87	74.10	82.33	90.57	98.80
20	8.67	17.33	26.00	34.67	43.33	52.00	60.67	69.33	78.00	86.67	95.33	104.00
21	9.10	18.20	27.30	36.40	45.50	54.60	63.70	72.80	81.90	91.00	100.10	109.20
22	9.53	19.07	28.60	38.13	47.67	57.20	66.73	76.27	85.80	95.33	104.87	114.40
23	9.97	19.93	29.90	39.87	49.83	59.80	69.77	79.73	89.70	99.67	109.63	119.60
24	10.40	20.80	31.20	41.60	52.00	62.40	72.80	83.20	93.60	104.00	114.40	124.80
25	10.83	21.67	32.50	43.33	54.17	65.00	75.83	86.67	97.50	108.33	119.17	130.00
26	11.27	22.53	33.80	45.07	56.33	67.60	78.87	90.13	101.40	112.67	123.93	135.20
27	11.70	23.40	35.10	46.80	58.50	70.20	81.90	93.60	105.30	117.00	128.70	140.40
28	12.13	24.27	36.40	48.53	60.67	72.80	84.93	97.07	109.20	121.33	133.47	145.60
29	12.57	25.13	37.70	50.27	62.83	75.40	87.97	100.53	113.10	125.67	138.23	150.80
30	13.00	26.00	39.00	52.00	65.00	78.00	91.00	104.00	117.00	130.00	143.00	156.00
31	13.43	26.87	40.30	53.73	67.17	80.60	94.03	107.47	120.90	134.33	147.77	161.20
32	13.87	27.73	41.60	55.47	69.33	83.20	97.07	110.93	124.80	138.67	152.53	166.40
33	14.30	28.60	42.90	57.20	71.50	85.80	100.10	114.40	128.70	143.00	157.30	171.60
34	14.73	29.47	44.20	58.93	73.67	88.40	103.13	117.87	132.60	147.33	162.07	176.80
35	15.17	30.33	45.50	60.67	75.83	91.00	106.17	121.33	136.50	151.67	166.83	182.00
36	15.60	31.20	46.80	62.40	78.00	93.60	109.20	124.80	140.40	156.00	171.60	187.20
37	16.03	32.07	48.10	64.13	80.17	96.20	112.23	128.27	144.30	160.33	176.37	192.40
38	16.47	32.93	49.40	65.87	82.33	98.80	115.27	131.73	148.20	164.67	181.13	197.60
39	16.90	33.80	50.70	67.60	84.50	101.40	118.30	135.20	152.10	169.00	185.90	202.80
40	17.33	34.67	52.00	69.33	86.67	104.00	121.33	138.67	156.00	173.33	190.67	208.00

Atendimento permanente

com os nossos delegados permanentes da **ABSC, Atalian Global Services, Cforclean, Innoclean, ISS Facility Service, Dussmann Service, SAMSIC, WISAG** e outras empresas.

Respondemos a perguntas sobre o seu trabalho, condições de trabalho, recibos de vencimento, férias, declaração de impostos, cálculo de pensões, etc.

SEM MARCAÇÃO PRÉVIA!

 CENTRALE LCGB LUXEMBOURG
Salle Wolff no 1º andar

11, rue du Commerce | L-1351 Luxembourg

 **Todas as Terça-feiras**

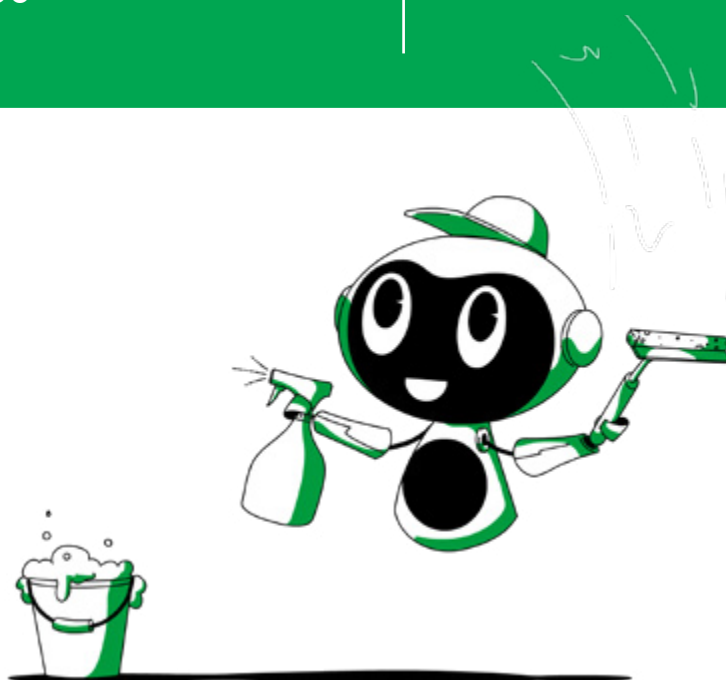
 **13h30-17h00**

 INFO-CENTER ETTTELBRUCK

47, avenue J.F. Kennedy L-9053 Ettelbruck

 **Todas as quintas-feiras**

 **13h30-16h30**





Rapidos

PARAMETROS SOCIAIS

Válidos a partir de 1 de maio de 2025

Índice actual
968,04

I. Rendimento

Salário Social Mínimo (SSM)	Índice 100	279,30	Índice actual	
			Taxa horária	Taxa mensal
Trabalhador sem qualificações				
18 anos e mais		100%	15,6285 EUR	2.703,74 EUR
17 - 18 anos		80%	12,5028 EUR	2.162,99 EUR
15 - 17 anos		75%	11,7214 EUR	2.027,80 EUR
Trabalhador qualificado		120%	18,7542 EUR	3.244,48 EUR
Estudantes				
18 anos e mais	80% do 100% do SSM		12,5028 EUR	2.162,99 EUR
17-18 anos	80% do 80% do SSM		10,0023 EUR	1.730,40 EUR
15-17 anos	75% do 80% do SSM		9,3770 EUR	1.622,24 EUR
Subsídio de inclusão social (REVIS) - mensal				Índice actual
Montante fixo de base por pessoa adulta				948,49 EUR
Montante fixo de base por cada criança				294,48 EUR
- aumento por criança em caso de uma família monoparental				87,03 EUR
Montante para cobrir as despesas comuns de uma habitação				948,49 EUR
- aumento em caso de crianças				142,30 EUR
Equivalente de Crédito Fiscal (ECI) para o beneficiário de RPGH / montante fixo de base REVIS			por mês	90,00 EUR
Indemnização de desemprego			1-6 meses	6-12 meses
80 % da média dos salários dos 3 últimos meses com um máximo de			6.759,34 EUR	5.407,47 EUR
				> 12 meses
				4.055,60 EUR

2. Abono de família

Por número de filhos (mensal)				
Novo sistema (Criança(s) nascida(s) depois de 1 de Agosto de 2016)		307,35 EUR /filho		
Antigo sistema (Criança(s) nascida(s) antes de 1 de Agosto de 2016)				
	1 filho	307,35 EUR	4 filhos	1.707,24 EUR
	2 filhos	689,44 EUR	5 filhos	2.215,85 EUR
	3 filhos	1.198,23 EUR		
Aumento de idade (mensal)		6-11 anos:	23,23 EUR	≥ 12 anos: 57,99 EUR
Abono especial criança deficiente (mensal)			200,00 EUR	
Abono de reabertura escolar (1x por ano)		6-11 anos:	115,00 EUR	≥ 12 anos: 235,00 EUR
Subsídio de nascimento em 3 tranches			580,03 EUR	por tranche
Licença parental		Duração média de trabalho	Abono mensal bruto*	
Licença parental a tempo inteiro (6 ou 4 meses)		40 h/semana	2.703,74 EUR	- 4.506,23 EUR
		30 h/semana	2.027,81 EUR	- 3.379,67 EUR
		20 h/semana	1.351,87 EUR	- 2.253,12 EUR
		10 h/semana	675,94 EUR	- 1.126,56 EUR
Licença parental a meio-tempo (12 ou 8 meses)		40h/semana	1.351,87 EUR	- 2.253,12 EUR
		30 h/semana	1.013,90 EUR	- 1.689,84 EUR
		20 h/semana	675,94 EUR	- 1.126,56 EUR
Licença parental fracionada (4 X 1 mês sobre 20 meses max.)		40h/semana	2.703,74 EUR	- 4.506,23 EUR
(1 dia por semana sobre 20 meses max.)		40h/semana	540,75 EUR	- 901,25 EUR

* Cálculo sobre a base do rendimento mensal dos 12 meses anteriores à licença parental

3. Seguro Doença Seguro Pensões Seguro Dependência

Cotizações mínimas e máximas de seguro doença e pensões (mensal)

Mínimo cotizável (1x SSM)	2.703,74 EUR
Máximo cotizável (5x SSM)	13.518,68 EUR
Mínimo cotizável pensionados (seguro doença) 130% do SSM	3.514,86 EUR

Seguro doença em %

	Parte segurado	Parte patronal/estado	Total	P. N. *	P. E. **
CNS (1)	3,05%	3,05%	6,10%	5,60%	0,50%
CMFEP (2)	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
CMFEC (3)	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
EMCFL (4)	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
Pensionistas	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
Pré-reformados	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
Seg. Continuado	5,60%	0,00%	5,60%	5,60%	0,00%
Desempregados	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%

1) Caixa Nacional de Saúde - Assalariados 2) Funcionários e Empregados do Estado
3) Funcionários e Empregados das Câmaras 4) Agentes do Caminho de Ferro

* P.N. = prestações em natura ** P.E. prestações em dinheiro

Seguro Pensão em %

	Parte segurado	Parte patronal	Total	
CNAP (1)	8%	8%	16%	1) Caixa Nacional de Pensões
F.P.(2)	8%	8%	16%	2) Func/Emp. Públicos
C.P.F.E.C.(3)	8%	8%	16%	3) Func/Emp. Camarários
P-CFL (4)	8%	8%	16%	4) Agentes Caminho de Ferro
Seg. Continuado	16%	0%	16%	

O estado contribui com 8% suplementares à caixa de pensões

Fator de revalorização	(pensões a partir de 2025)	1,553
Montante de referência mensal		2.612,10 EUR
Pensão mínima para 40 anos de cotizações		2.350,89 EUR
Pensão mínima de viúva/viúvo		2.350,89 EUR
Pensão mínima de órfã/órfão		642,06 EUR
Pensão pessoal máxima		10.883,74 EUR
Mínimo anti-cumul pensão		901,25 EUR
Mínimo anti-cumul pensão de viúva/viúvo (sem filhos)		3.918,15 EUR
Rendimento profissional imunizado (pensão de sobrevivência)		1.741,40 EUR

"Mammenrent" - Subsídio de educação (por criança) por mês 86,54 EUR

Subsídio de fim de ano (40 anos de carreira) 1.004,28 EUR

Seguro dependência 1,4% sobre todos os salários

Abatimento 25% do SSM 675,93 EUR

Valor monetário de cuidados a domicílio 95,58 EUR / hora

Valor monetário para meio semi-estacionários 90,44 EUR / hora

Valor monetário para instituições com estadia contínua 69,79 EUR / hora

Valor monetário para instituições com estadia intermitente 77,79 EUR / hora

Montante máximo prestações em dinheiro 262,50 EUR / semana

Origem: IGSS

LCGB

www.lcgb.lu

11, rue du commerce

B.P. 1208 | L-1012 LUXEMBOURG

Tél: 49 94 24-1 / Fax: 49 94 24-49



NOVO SERVIÇO

INFO-CENTER MÓVEL



**Aproveite o nosso INFO-CENTER MÓVEL
na sua empresa**

Nosso consultor apoia você na sua empresa:

- ajuda e assistência em matéria de direito do trabalho e direito social (questões sobre licença, folha de pagamento, advertência, demissão, ...)
- estimativa de pensão
- recepção da declaração de imposto



Para aproveitar este serviço na sua empresa, entre em contato:



Mickael COSTA

Consultor Info-Center móvel

☎ +352 691 733 078

✉ micosta@lcgb.lu

Ou visite-o no Info-Center Ettelbruck

» Quinta-feira das 13h00 às 16h30

» consultas sem agendamento



Descobre "OteuLCGB".

Todos os serviços LCGB no teu bolso

Visita OteuLCGB.lu e faz login

- Disponível em francês, alemão, inglês e português
- Marcação de consultas e videoconferência
- Acompanhamento dos processos em ambiente seguro
- Contacto direto graças à função de mensagem para os membros do LCGB

tonlcgb.lu - yourlcgb.lu - deinlcgb.lu - oteulcgb.lu



Les valeurs et engagements du LCGB

Valores e compromissos em LCGB

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est protéger les salariés face à la digitalisation.

Pour les salariés de tout secteur, le LCGB propose des solutions innovantes pour un accompagnement humain et social de la digitalisation.

Estar um passo à frente do amanhã é proteger os trabalhadores face à digitalização.

Para os trabalhadores de todos os setores, o LCGB propõe soluções inovadoras para um acompanhamento humano e social da digitalização.



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est renforcer le pouvoir d'achat.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour renforcer le pouvoir d'achat des salariés de tout secteur.

Estar um passo à frente do amanhã é fortalecer o poder de compra.

O LCGB propõe soluções eficazes para fortalecer o poder de compra dos trabalhadores de todos os setores.

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est réduire les injustices sociales.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour défendre les valeurs de justice sociale, de solidarité et de responsabilité au service de tous les salariés.

Estar um passo à frente do amanhã significa reduzir as injustiças sociais.

O LCGB propõe soluções eficazes na defesa dos valores de justiça social, de solidariedade e de responsabilidade ao serviço de todos os trabalhadores.



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est sauvegarder les emplois.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour protéger l'emploi, les acquis sociaux, la valeur et la qualité du niveau de vie des salariés de tout secteur.

Estar um passo à frente do amanhã é salvaguardar os empregos.

O LCGB propõe soluções eficazes para a proteção do emprego, dos benefícios sociais, do valor e da qualidade do nível de vida dos trabalhadores em todos os setores.



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est améliorer la formation professionnelle continue.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour adapter et faire évoluer la formation professionnelle des salariés de tout secteur.

Estar um passo à frente do amanhã é melhorar a formação profissional contínua.

O LCGB propõe soluções eficazes para adaptar e desenvolver a formação profissional dos trabalhadores em todos os setores.

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est adapter le temps de travail.

Le LCGB propose des solutions efficaces pour un meilleur aménagement du temps de travail des salariés de tout secteur.

Estar um passo à frente do amanhã significa adaptar o horário de trabalho.

O LCGB propõe soluções eficazes para uma melhor organização do tempo de trabalho dos trabalhadores de todos os setores.



Avoir un temps d'avance sur demain, c'est s'engager pour la santé et la sécurité au travail.

Le LCGB propose des mesures efficaces pour protéger les salariés de tout secteur et les maintenir en santé face aux risques d'accidents et de maladie.

Estar um passo à frente do amanhã é comprometer-se com a saúde e a segurança no trabalho.

O LCGB propõe medidas eficazes para proteção dos trabalhadores de todos os setores na manutenção da saúde contra o risco de acidentes e doenças.

Avoir un temps d'avance sur demain, c'est s'engager pour un système de santé juste et innovant.

Le LCGB revendique une politique dans l'intérêt de tous les assurés.

Estar um passo à frente do amanhã significa comprometer-se com um sistema de saúde justo e inovador.

O LCGB reivindica uma política no interesse de todos os segurados.



Découvrez nos valeurs et engagements sur lcgb.lu ou scanne le code QR



Descobre os nossos valores e compromissos em lcgb.lu ou digitalize o código QR



Impressum :

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU