

06/2026

# SETOR DE LIMPEZA DE EDIFÍCIOS

## GUIA PRÁTICO



### Contrato de trabalho

Início do contrato de trabalho e período experimental  
P. 6

### Salários

Válido a partir do dia  
1 de junho de 2026 (Índice: 992,24)  
P. 20

### Bónus de presença

Uma ausência não justificada origina a eliminação total e imediata do bónus de presença  
P. 21



# Introdução

## Ao seu dispor!

A presente brochura oferece-lhe um suporte prático quanto às questões diárias mais frequentes em relação às condições de trabalho para os trabalhadores assalariados que trabalham no sector da limpeza de edifícios. As informações que se seguem são extratos da convenção coletiva, na qual encontrará todos os artigos na íntegra.

Sabendo que qualquer brochura apenas é puramente teórica e não pode ser completo, a equipa do LCGB está sempre à sua disposição para qualquer informação complementar relativamente aos seus direitos. Não hesite, por isso, em nos contactar para qualquer pergunta relativa à convenção coletiva.

Boa leitura!

A sua equipa LCGB do sector da limpeza de edifícios,

# Índice

- 5 Convenção coletiva de trabalho
- 6 Contrato de trabalho
- 7 Despedimento
- 9 Transferência do contrato de manutenção
- 10 Modificação do contrato de trabalho
- 11 A duração do trabalho
- 15 Aumentos salariais por antiguidade na empresa
- 15 Doença
- 16 Qualificação e classificação
- 20 Salários
- 21 Bónus de presença
- 23 Bónus por trabalhos penosos, perigosos e insalubres
- 23 Deslocações

Última actualização: Junho 2026

## Convenção coletiva de trabalho



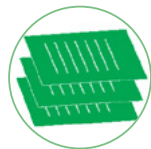
A convenção coletiva regula as condições de trabalho e de remuneração dos assalariados de uma empresa de limpeza de edifícios. Ela mantém a salvaguarda da paz social no seio do sector e luta contra o trabalho clandestino, bem como contra a concorrência desleal.

A convenção coletiva foi negociada entre os sindicatos representativos a nível nacional e a federação dos patrões por uma duração de três anos (01.05.2025 - 30.04.2028). Quando chega ao fim, o LCGB, enquanto sindicato maioritário do setor, estabelece (em conjunto com as delegações do pessoal e os membros do sector) um catálogo de reivindicações para renegociar melhorias, nomeadamente em matérias de salários, prémios e férias e continua em vigor até ao final das negociações. Trata-se de negociar condições mais favoráveis do que as previstas pelo Código do Trabalho.

Por isso, é importante manifestar-se e não hesitar em nos comunicar as vossas ideias ou observações durante as reuniões ou assembleias organizadas pelo LCGB.

A vossa opinião e o vosso empenho são importantes para nós!

## Contrato de trabalho



### Início do contrato de trabalho e período experimental

A contratação faz-se por um contrato escrito em dois exemplares, em que um exemplar se destina ao assalariado e o outro à entidade patronal.

As primeiras 4 semanas são obrigatoriamente consideradas como período experimental. O período máximo experimental para o assalariado cujo nível de formação profissional não atingiu o do certificado de aptidão técnica e profissional do ensino técnico não poderá ultrapassar os 3 meses.

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

### Cessação do contrato de trabalho

#### Pelo assalariado

O assalariado pode cessar o contrato de trabalho por carta registada pelo correio. Todavia, a assinatura aposta pela entidade patronal no duplicado da carta de demissão vale como confirmação da receção da notificação.

#### Pela entidade patronal

A entidade patronal que decidir despedir tem, sob pena de irregularidade por vício de forma, de notificar o despedimento ao assalariado por carta registada por correio. Todavia, a assinatura aposta pelo assalariado no duplicado da carta de despedimento vale como confirmação da receção da notificação.

## Os prazos de pré-aviso

O prazo de pré-aviso tem início:

- no 15.º dia do mês de calendário no decorrer do qual a cessação foi notificada, quando a notificação for anterior a esse dia;
- no 1.º dia do mês de calendário que se segue aquele em que a cessação foi notificada, quando a notificação for posterior ao 14.º dia do mês.

Antiguidade de serviço	Cessaçã o do contrato de trabalho pela entidade patronal	Cessaçã o do contrato de trabalho pelo assalariado
< 5 anos	2 meses	1 mês
≥ 5 anos	4 meses	2 meses
≥ 10 anos	6 meses	3 meses

## Despedimento

### Os motivos do despedimento com pré-aviso



O assalariado tem o direito de exigir, por carta registada e no prazo de um (1) mês a partir da notificação do despedimento, as causas do despedimento.

A entidade patronal é obrigada a enunciar com precisão, por carta registada, a ou as causas do despedimento associadas à aptidão ou à conduta do assalariado, ou fundamentadas nas necessidades do funcionamento da empresa, do estabelecimento ou do serviço. Estas causas devem ser reais e sérias.

A enunciação das causas pela entidade patronal deve ocorrer por carta registada o mais tardar um (1) mês após a notificação da carta registada enviada pelo assalariado.

## O despedimento imediato por justa causa

O contrato de trabalho pode ser resolvido sem pré-aviso ou antes da verificação do seu termo por uma ou mais justas causas devido a factos ou faltas imputáveis à outra parte. Qualquer facto ou falta que torne imediata e definitivamente impossível a subsistência das relações de trabalho é considerada como justa causa.

A notificação da cessação imediata por justa causa deve ser efetuada por meio de uma carta registada por correio, enunciando com precisão o ou os factos imputados ao assalariado e as circunstâncias que são de natureza a lhe atribuir o carácter de justa causa. No entanto, a assinatura aposta pelo assalariado no duplicado da carta de despedimento vale como confirmação da recepção da notificação. Na falta de fundamentação escrita, o despedimento é abusivo. O despedimento imediato do assalariado por justa causa deve ser precedido pela reunião prévia nos termos do artigo 4.6. da convenção coletiva, nos casos onde a lei a torna obrigatória.

A entidade patronal pode pronunciar com efeitos imediatos e sem outra forma a suspensão preventiva do assalariado com manutenção dos ordenados, salários, subsídios e outros benefícios até ao dia da notificação do despedimento.

Sob reserva das disposições do artigo 4.6, o despedimento por justa causa deve ser notificado a partir do dia seguinte à suspensão e, o mais tardar, oito dias após a suspensão.

## A reunião prévia ao despedimento

A entidade patronal com pelo menos 50 assalariados que deseja despedir um assalariado deve, antes de tomar qualquer decisão, convocar o assalariado por carta registada ou por um documento escrito devidamente certificado por comprovativo de entrega, indicando o objeto da convocatória. Uma cópia da carta de convocatória é enviada à delegação do pessoal da empresa, se existir, se não, à Inspeção do Trabalho (ITM).

A carta de convocatória para a reunião prévia indica a data, hora e local da reunião. De igual modo, tem de informar o assalariado que tem o direito de se fazer assistir, durante a reunião prévia, por um membro do pessoal da empresa ou por um representante de uma organização sindical representativa no plano nacional, representada no seio da delegação de pessoal do estabelecimento.

A entidade patronal pode fixar o dia da reunião prévia a partir do 3.º dia útil seguinte ao do envio da carta recomendada, da carta simples ou da entrega contra comprovativo de recepção da convocatória. O despedimento com pré-aviso ou por justa causa deve ser notificado a partir do dia seguinte ao da reunião prévia e o mais tardar, 8 dias após essa reunião.

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

## Transferência do contrato de manutenção



O cessionário de um contrato de manutenção tem a obrigação de ficar com 100 % dos assalariados afetos ao local de trabalho habitual há mais de 6 meses antes da data oficial e definitiva da transferência de contrato, bem como todos os assalariados contratados por termo certo que substituem estes últimos. O cessionário é igualmente obrigado a ficar com os assalariados que, no momento da transferência do contrato de manutenção, se encontram de baixa por doença, licença de maternidade, licença parental e/ou licença por razões familiares.

O cedente tem a obrigação de transmitir ao cessionário uma cópia do contrato de trabalho com os anexos referentes aos assalariados transferidos, bem como informações precisas sobre o salário, a carreira no local de trabalho em questão, a antiguidade, as licenças concedidas e o número de assalariados que o cessionário tem que ficar, de preferência,

com a antecedência de menos um mês (1) em relação ao momento de tomada de posse da obra. A transferência e pagamento da ou das licenças já concedidas pelo cedente e fixadas antes da transferência do local pelo cessionário devem ser resolvidas entre o cedente e o cessionário. Os assalariados transferidos para a nova empresa manterão os seus direitos e obrigações resultantes dos seus contratos de trabalho.

Os assalariados transferidos não têm o direito de recusar a transferência do seu contrato de trabalho. Os assalariados transferidos têm a obrigação de se apresentar no 1.º dia após a transferência no cessionário ou em qualquer outro local no qual tenham sido destacados. Em caso de transferência de empresa, o LCGB assistirá os seus membros a fim de garantir a continuidade das condições de trabalho adquiridas anteriormente.

## Modificação do contrato de trabalho

Qualquer modificação em desfavor do assalariados relativamente a uma cláusula essencial do contrato de trabalho deve, sob pena de nulidade, ser notificada ao assalariado nas formas e prazos de pré-aviso previstos nos artigos 4.1.2., 4.2. e 4.6. da convenção coletiva e indicar a data em que ela produz efeitos. Neste caso, o assalariado pode exigir à entidade patronal as causas da notificação e a entidade patronal é obrigada a enunciar estas causas no prazo de (1) um mês. O assalariado não é obrigado a aceitar estas alterações imediatamente, mas tem o tempo previsto pelos prazos de pré-aviso em função da sua antiguidade para dar a sua decisão. Em caso de recusa por parte do assalariado, o pré-aviso de modificação transforma-se em pré-aviso de despedimento por iniciativa da entidade patronal.



Uma modificação imediata por justa causa deve ser notificada ao assalariado, sob pena de nulidade, nas formas e prazos previstos nos artigos 4.1.2., 4.2., 4.5. e 4.6. da convenção coletiva.

## A duração do trabalho



A duração de trabalho normal semanal é regulamentada pelo Código do Trabalho. Salvo convenção em contrário, assinada entre as partes, o sábado é considerado como dia útil trabalhado.

### Interrupções não remuneradas e pausas

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 pausa, não remunerado, com uma duração mínima de 30 minutos e uma duração máxima de uma hora sabendo que a duração máxima do tempo de pausa não remunerada pode, no entanto, ser aumentada por escrito formalizado, por exemplo, um aditamento ao contrato de trabalho e por mútuo acordo.

No caso em que a duração do trabalho diário seja inferior a seis horas, a organização de um tempo de pausa não é obrigatória. Se um ou vários tempos de pausa forem previstos, o período de tempo de pausa não remunerada será o período de tempo mais longo do horário de trabalho diário, exceto acordo expresse entre o empregador e o empregado, formalizado por um aditivo ao contrato de trabalho.

### Contrato de trabalho a tempo parcial

Qualquer duração normal de trabalho a tempo parcial será estabelecida por contrato individual, feita em duplo exemplar, um dos quais destinado ao assalariado.

Em caso de trabalho a tempo parcial, o contrato pode prever um intervalo de horas semanais mínimas e máximas a prestar. O limite máximo é de 150% do mínimo legal, sem ultrapassar as 40 horas por semana.

## **Em geral**

O empregador deve pagar pelo mínimo previsto no contrato e pode aumentar as horas semanais conforme as necessidades da empresa, com acordo do trabalhador, até ao limite máximo. Estas horas não dão direito a pagamento extra.

## **Limitações de uso**

Só pode ser usado para substituir ausências legais (à exceção de licença maternidade ou parental não fracionada) ou por incapacidade temporária, não para necessidades permanentes.

## **Situações excecionais**

Se for para responder a exigências excecionais de clientes, o uso está limitado a 10 dias por intervenção, com adenda contratual.

## **Direito à transparência**

O trabalhador pode pedir justificações. O empregador deve fornecer informação geral à delegação dos trabalhadores, uma vez por trimestre.

## **Horas extraordinárias**

Se ultrapassar o limite acordado, a primeira hora a mais conta como hora extraordinária e deve ser compensada.

## **Nao-Conformidade**

Se o empregador não respeitar as condições de uso do intervalo, todas as horas além do limite serão tratadas como horas extraordinárias e compensadas por lei.

A CCT define regras claras para enquadrar a utilização correta do Intervalo das horas e garantir o respeito dos direitos dos trabalhadores.

## Férias anuais

O período de férias anual para um trabalho regular de 40 horas por semana é de 26 dias úteis (208 horas/ano). O direito às férias nasce após três meses de trabalho ininterrupto na mesma entidade patronal. As férias devem ser gozadas obrigatoriamente até 31 de março do ano seguinte, salvo acordo escrito contrário entre as partes. Por razões de organização interna da empresa, recomenda-se que as férias sejam gozadas até 31 de dezembro do ano em curso.

As férias anuais aumentam consoante a antiguidade:

Antiguidade	Dias adicionais de férias	Férias anuais
a partir de 11 anos	+ 1 dia	27 dias
a partir de 16 anos	+ 2 dias	28 dias
a partir de 26 anos	+ 3 dias	29 dias

## Horas extraordinárias, trabalho noturno e domingo

Todas as horas de trabalho efetuadas além dos limites diários e semanais da duração normal do trabalho determinada pela lei ou a convenção são consideradas como horas extraordinárias e devem ser remuneradas com o correspondente suplemento.

O tempo de trajeto não é considerado como tempo de trabalho e não entra no cálculo das horas de trabalho.

As prestações de trabalho suplementares apenas são remuneradas na medida em que tenham sido ordenadas e nos limites fixados pelo chefe de serviço. A remuneração das prestações de trabalho suplementares será feito com um suplemento, tal como previsto pelo Código do Trabalho, portanto com uma majoração de 40 %.

No entanto, as horas extraordinárias podem ser compensadas sempre que possível, em substituição do salário majorado, por tempo de repouso remunerado, à razão de uma hora e meia de tempo livre por hora extraordinária trabalhada.

- O trabalho ao domingo é remunerado com um suplemento de 80 % por hora efetuada.
- O trabalho nos dias feriados oficiais é remunerado com o suplemento previsto pelo Código do Trabalho, portanto, com um acréscimo de 100 %.
- O trabalho noturno regular é remunerado com um acréscimo da taxa horária de 20 %. É considerado como trabalho noturno todas as prestações de trabalho entre as 23.00 e as 6.00 horas.

## Aumentos salariais por antiguidade na empresa



É concedido um Aumento salarial por antiguidade na empresa segundo as seguintes modalidades:

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

## Doença



O doente incapaz de trabalhar por motivo de doença ou acidente e/ou em caso de prolongamento da incapacidade é obrigado a informar o departamento de pessoal no próprio dia da sua incapacidade e isto antes do início do trabalho, salvo em caso de força maior (p. ex.: acidente no percurso).

No 3.º dia de ausência, o mais tardar, o assalariado é obrigado a enviar à sua entidade patronal um atestado médico que certifica a sua incapacidade de trabalho e a duração previsível.



## Trabalhos de categoria I

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

### Lista não exaustiva das tarefas

- limpeza de escritórios, laboratórios, escolas, lojas, habitações particulares, salas de espetáculos;
- limpeza de gabinetes administrativos de hospitais gerais, especializados e psiquiátricos e de estabelecimentos de cuidados psiquiátricos, etc.;
- limpeza de instituições não medicalizadas para cuidados de saúde de pessoas idosas:
  - as habitações;
  - as residências de serviço;
  - os complexos residenciais com serviços;
  - as casas de repouso;
  - os centros de dia;
  - os centros de noite;
- limpeza das superfícies externas de material de escritório;
- limpeza do pó dos solos por varrimento e aspiração;
- lavagem de qualquer superfície horizontal e vertical;
- manutenção ambiental/arredores;
- lavagem desinfetante de todas as superfícies;
- levantamento e eliminação de resíduos;
- fornecimento e limpeza de instalações sanitárias;
- lavagem da louça bem como todo o trabalho que não necessita de qualquer técnica específica.

## Trabalhos de categoria 2

Trabalhos de limpeza corrente e regular que necessitam de uma formação específica interna.

### Lista não exaustiva de tarefas

- limpeza de oficinas, pavilhões de produção e locais que são húmidos de natureza gordurosa ou oleosa;
- limpeza em hospitais gerais, especializados e psiquiátricos e nos estabelecimentos de cuidados psiquiátricos, com exclusão dos gabinetes administrativos;
- limpeza de laboratórios com um risco de infeção, com exclusão dos gabinetes administrativos, blocos operatórios e salas de reanimação de hospitais;
- trabalhos de limpeza em matadouros e na indústria da carne, tais como os que são efetuados nas salas de abate e de corte, bem como nas zonas de desossagem onde se processam as tripas, etc., para os quais o pessoal trabalha com compressores num ambiente de humidade, vestido com um fato de proteção adaptado, bem como os trabalhos de limpeza nas câmaras frigoríficas;
- trabalhos de limpeza realizados em zona sensível do meio agroalimentar (exceto superfícies de escritório e trabalhos do grupo I, categoria 1);
- lavagem mecanizada dos revestimentos têxteis e tapetes bem como o tratamento anti-estático dos solos têxteis;
- trabalhos de limpeza realizados numa morgue e/ou crematório, excepto nos gabinetes administrativos;
- decapagem mecanizada de pavimentos lisos e enceramento com manutenção por método de spray;
- cristalização das pedras mármorees;
- limpeza por produto específico e aprovado do material informático;
- biodescontaminação de todas as superfícies;
- trabalhos de limpeza de pavimentos realizados por autolavadora, incluindo a gestão e manutenção completa da máquina;
- limpeza de carruagens de caminho de ferro, aviões e autocarros.

## Trabalhos de categoria 1

Limpeza de superfícies envidraçadas utilizando meios técnicos e de acesso simples, numa altura máxima de 8 m.

### Lista não exaustiva das tarefas

- lavagem de todas as superfícies envidraçadas por raspagem;
- limpeza e lavagem das molduras.

## Trabalhos de categoria 2

Limpeza das superfícies envidraçadas que necessitam de meios técnicos específicos a uma altura superior a 8 m.

### Lista não exaustiva das tarefas

- lavagem de todas as superfícies envidraçadas e molduras por raspagem, por meio de escada ou com a ajuda de andaimes (fixos ou móveis), de camiões com cesto de trabalho de teto, de uma plataforma elevatória, de um assento móvel e fachada;
- lavagem de todas as superfícies envidraçadas que necessitem do uso de um produto de elevada tecnicidade;
- trabalhos de recolocação de vidros e molduras após o fim da obra;
- lavagem completa de fachada envidraçada ou não envidraçada.

## Trabalhos de categoria 1

Responsável técnico de uma equipa de limpeza composta, no mínimo, por 10 pessoas.

### **Lista não exaustiva das responsabilidades**

- é responsável pelo aprovisionamento da obra;
- assegura a aplicação do programa de trabalho;
- está encarregado de obter a receção dos trabalhos pelo cliente;
- presta contas à sua direção hierárquica sobre os resultados qualitativos do trabalho;
- participa nos trabalhos.

## Trabalhos de categoria 2

Responsável técnico e controlo de várias equipas de limpeza cujo o efetivo é superior a 50 pessoas.

### **Lista não exaustiva das responsabilidades**

Mesmo descritivo que o subgrupo 3, categoria 1, ao qual se adicionam

- manutenção de um contacto frequente com o responsável do cliente;
- é responsável pela gestão do local;
- faz assegurar as regras de segurança e saúde do local de trabalho;
- envolve-se parcialmente nos trabalhos consoante as necessidades da empresa.

# Salários



## Salários tarifários horários

Os salários tarifários horários no sector da indústria de limpeza de edifícios são fixados como se segue:

Válido a partir do dia 1 de junho de 2026 (Índice: 992,24)		
<b>Grupo 1</b>	Categoria 1	17,2144 €/h
	Categoria 2	17,9367 €/h
<b>Grupo 2</b>	Categoria 1	18,6591 €/h
	Categoria 2	19,3834 €/h
<b>Grupo 3</b>	Categoria 1	20,1058 €/h
	Categoria 2	20,8271 €/h

O convenção coletiva de maio de 2025 prevê os seguintes aumentos salariais (ajustado ao custo de vida):

- » +1,00% a partir de 1º de maio de 2025
- » +0,70% a partir de 1º de maio de 2026
- » +1,00% a partir de 1º de abril de 2027

Em 2026 e 2027, o salário tarifário será ajustado da mesma forma em caso de aumento do salário mínimo ou aplicação do índice.

O pagamento do salário é efetuado por transferência para uma conta correspondente a 3/4 do salário bruto de base pagável no 25.º dia do mês em curso, se o assalariado fizer esse pedido e de um pagamento final feito no dia 10 ou, o mais tardar, no dia 15 do mês seguinte. A folha de salário será enviado na mesma data deste pagamento final.

Os eventuais erros deverão ser retificados o mais tardar no momento do próximo pagamento final.

## Bónus de presença

O bónus de presença normal é de 525 € não indexado e proporcional à base das horas de trabalho prestadas.



### Período de referência

De 1 de maio a 30 de abril.

### Perda do bónus de presença

O bónus de presença não é devido se o assalariado deixar a empresa por sua própria vontade ou se for despedido pela entidade patronal antes do fim do período de referência. A redução do bónus de presença por ausências e/ou desrespeito dos conselhos de segurança é da seguinte forma:

### Ausências por doença e acidentes de trabalho

O bónus de presença é pago ao assalariado da seguinte forma:

- sem nenhum período de ausência 100 %;
- com um (1) período de ausência 50 % ; (a partir de 1 maio 2017)
- a partir do 2.º período de ausência, o bónus de presença é suprimido.

Em caso de doença prolongada sem interrupção, as ausências são definidas como se segue:

- ausência que vai 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.

As ausências por razão de licença de maternidade e respetivamente de licença parental são definidas da mesma maneira que as ausências para as doenças prolongadas sem interrupção.

### **Ausências não justificadas**

Uma ausência não justificada origina a eliminação total e imediata do bónus de presença. Esta eliminação deve ser confirmada por carta registada ao assalariado, nos prazos mais curtos, mas o mais tardar no mês que se segue à ausência não justificada.

### **Desrespeito pelos conselhos de segurança**

Em caso de um acidente de trabalho no seguimento de um desrespeito pelos conselhos de segurança, o bónus de presença. é eliminado. De igual modo, no caso de falta grave aos conselhos de segurança, o bónus de presença. é eliminado.

Em todos os casos, a delegação do pessoal será ouvida e/ou consultada previamente.

### **Pagamento do bónus de presença**

O bónus de presença. assiduidade é pago com o salário de junho.

## Bónus por trabalhos penosos, perigosos e insalubres (pouco saudáveis)



É pago um bónus por trabalhos penosos, perigosos e insalubres de 2,5 € brutos por hora aos assalariados para os seguintes trabalhos:

- limpeza durante a qual os assalariados têm de usar um equipamento especial por estarem expostos à inalação de grandes quantidades de poeiras tóxicas, vapor tóxico, fumos tóxicos ou outros;
- limpeza no seguimento de incêndio ou inundação. Esvaziamento e desentulho de sótãos, caves e depósitos no seguimento de um incêndio ou inundação.

O bónus é pago com o pagamento final do mês em questão.

## Deslocações

A atividade do assalariado não se limita a um local fixo. O assalariado poderá ser destacado, com fundamentação escrita, para um outro local de trabalho no Grão-Ducado do Luxemburgo ou na região fronteiriça segundo as necessidades da empresa.



Para todas as deslocações excecionais do assalariado da sede da empresa para outro local de trabalho ou de um local para outro local na sua viatura pessoal e em princípio por pedido escrito da entidade patronal, será lhe pago um subsídio de 0,25 € por quilómetro percorrido. Um exemplo de formulário está anexado à convenção coletiva para pedir ao assalariado que se desloca, com o seu próprio carro. Se, por pedido escrito da entidade patronal, o assalariado transportar colegas de trabalho com a sua viatura pessoal, além do subsídio por quilómetro, o assalariado tem direito ao pagamento do tempo de viagem como tempo de trabalho não produtivo, sem que por isso estas horas sejam consideradas para o cálculo das horas extraordinárias.



# Descobre "OteuLCGB".

Todos os serviços LCGB no teu bolso

Visita [OteuLCGB.lu](https://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

[tonlrgb.lu](https://tonlrgb.lu) - [yourlrgb.lu](https://yourlrgb.lu) - [deinlrgb.lu](https://deinlrgb.lu) - [oteulrgb.lu](https://oteulrgb.lu)

