Contrato Coletivo para os setores suíços da hotelaria e restauração: Bom para todos.

entre 1 de janeiro de 2017, 2ª edição 2024

Podem ser encontrados modelos úteis no nosso sítio Web www.l-gav.ch

HOTEL & GASTRO UNION 1886 · syna Die Gewerkschaft · UNIA Die Gewerkschaft Le Syndicat Il Sindacato · SCA SwissCateringAssociation · GASTROSUISSE · HotellerieSuisse

CCT

Contrato Coletivo de Trabalho para os setores suíços da hotelaria e restauração

celebrado entre

a organização profissional e os sindicatos

Hotel & Gastro Union
Unia
Syna

e

as associações patronais

SCA Swiss Catering Association
GastroSuisse
HotellerieSuisse

entre 1 de janeiro de 2017, 2ª edição 2024
(versão eletrónica disponível em www.l-gav.ch)

Organismo de controlo do CCT dos setores suíços da hotelaria e restauração
Dufourstrasse 23/Postfach 357
4010 Basel

+41 61 227 95 55
info@l-gav.ch
www.l-gav.ch

Organização profissional e sindicatos

Hotel & Gastro Union
Adligenswilerstrasse 29/22 / Postfach 3027
6002 Luzerna

+41 41 418 22 22
info@hotelgastrounion.ch
www.hotelgastrounion.ch

Sindicato Unia
Secretariado central
Weltpoststrasse 20/Postfach
3000 Berna 16

+41 31 350 21 11
info@unia.ch
www.unia.ch

Sindicato Syna
Secretariado central
Römerstrasse 7
4601 Olten

+41 44 279 71 71
info@syna.ch
www.syna.ch

Associações patronais

SCA Swiss Catering Association[1)]
Flüelastrasse 51/Postfach
8047 Zurique

+41 44 388 35 35
info@swisscatering.ch
www.swisscatering.ch

GastroSuisse
Blumenfeldstrasse 20/Postfach
8046 Zurique

+41 848 377 111
info@gastrosuisse.ch
www.gastrosuisse.ch
www.gastroprofessional.ch

HotellerieSuisse
Monbijoustrasse 130/Postfach
3001 Berna

+41 31 370 41 11
info@hotelleriesuisse.ch
www.hotelleriesuisse.ch

[1)] que inclui:
– CafetierSuisse
– Compass Group (Schweiz) AG
– SV Group
– ZFV-Unternehmungen

Índice

I	**Aplicabilidade e duração do contrato**	**7**
Art. 1.º	Âmbito da aplicação	7
Art. 2.º	Não aplicabilidade	7
Art. 3.º	Entrada em vigor e duração	8
II	**Início e termo do vínculo laboral**	**9**
Art. 4.º	Contratação	9
Art. 5.º	Período experimental	9
Art. 6.º	Rescisão	9
Art. 7.º	Proteção contra a rescisão durante as férias contratuais	10
III	**Salário**	**11**
Art. 8.º	Salário bruto	11
Art. 9.º	Regime salarial	11
Art. 10.º	Salários mínimos	12
Art. 11.º	Salário mínimo para estagiários	14
Art. 12.º	13.º mês de salário	15
Art. 13.º	Deduções salariais	15
Art. 14.º	Pagamento do salário	16
IV	**Tempo de trabalho e de repouso**	**17**
Art. 15.º	Tempo de trabalho/horas extraordinárias	17
Art. 16.º	Dias de descanso	18
Art. 17.º	Férias	18
Art. 18.º	Feriados	19
Art. 19.º	Licença de formação	19
Art. 20.º	Dias de folga remunerados	20
Art. 21.º	Plano de trabalho/registo do tempo de trabalho/controlo do tempo de trabalho	20
V	**Compensação salarial e seguros sociais**	**21**
Art. 22.º	Salário em caso de impedimento do empregado para o trabalho	21
Art. 23.º	Seguro de perda de rendimentos devido a doença/gravidez	21
Art. 24.º	Gravidez/maternidade	22
Art. 25.º	Seguro de acidentes	22
Art. 26.º	Atestado médico	23
Art. 27.º	Previdência profissional	23
Art. 28.º	Serviço militar e civil, proteção civil	25

VI	**Disposições gerais**	**27**
Art. 29.º	Alojamento e alimentação	27
Art. 30.º	Serviço de lavandaria, vestuário e ferramentas de trabalho	27
Art. 31.º	Conduta e responsabilidade do empregado	27
Art. 32.º	Acumulação de períodos de trabalho	28
Art. 33.º	Derrogações	28
VII	**Disposições formais**	**29**
Art. 34.º	Ajustamento do contrato	29
Art. 35.º	Execução do contrato	29
Art. 36.º	Declaração de aplicação geral	33
Art. 37.º	Disposições finais	33
Art. 38.°	Proteção de dados	34

Anexo
relative ao no.° 1 do art. 15.° do CCT, tempo de trabalho/horas extraordinárias **35**

Decisão final e alterações nas declarações de aplicação geral **37**

Artigos declarados de aplicação geral
(de 1° de janeiro de 2017) **39**

Em caso de interpretações divergentes em termos de conteúdo entre as versões alemã, francesa, italiana, inglês e português prevalecerá a versão alemã.

I Aplicabilidade e duração do contrato

Art. 1.º Âmbito da aplicação

1 O presente Contrato aplica-se diretamente a todos os estabelecimentos que forneçam serviços de hotelaria e restauração (doravante denominados Estabelecimentos de hotelaria e restauração), bem como aos respetivos empregados (incluindo empregados a tempo parcial e empregados ocasionais). São considerados Estabelecimentos de hotelaria e restauração todos os estabelecimentos que forneçam alojamento a pessoas a troco de pagamento ou que sirvam alimentos e bebidas para consumo no local. Os Estabelecimentos de hotelaria e restauração são equiparados aos estabelecimentos que procedem à entrega de alimentos já confecionados. Uma atividade com fins lucrativos não constitui um pré-requisito.

2 O presente Contrato aplica-se a toda a Suíça.

Art. 2.º Não aplicabilidade

1 A título exaustivo, são excluídos do âmbito de aplicação os seguintes estabelecimentos:

- cantinas e restaurantes destinados ao pessoal, que sejam essencialmente utilizados por pessoal interno e servidos pelo próprio pessoal interno.
- estabelecimentos de restauração em hospitais e lares que sirvam exclusivamente doentes e respetivamente residentes, bem como os respetivos visitantes e que não sejam acessíveis ao público ou, caso o sejam, que sejam acessíveis apenas aos empregados que estejam imperativamente sujeitos às condições de trabalho legais regulamentares ou contratuais em termos coletivos, no mínimo equivalentes aos termos do presente Contrato Coletivo de Trabalho.
- estabelecimentos de restauração com capacidade para, no máximo, 50 lugares sentados, cujas instalações estejam associadas a lojas de retalho, que formem uma unidade de negócio com as mesmas e que pratiquem essencialmente os mesmos horários de abertura que as lojas de vendas associadas.
- estabelecimentos de restauração com capacidade para mais de 50 lugares sentados, cujas instalações estejam associadas a lojas de retalho, que constituam uma unidade de negócio e que pratiquem essencialmente os mesmos horários de abertura que as lojas associadas, desde que todos os empregados deste estabelecimento disponham de um Contrato Coletivo de Trabalho no mínimo

equivalente ao presente Contrato Coletivo de Trabalho. Se não existir qualquer Contrato Coletivo de Trabalho equivalente, a presente Declaração de aplicação geral aplica-se aos empregados que prestem essencialmente serviços de hotelaria e restauração.

– serviços de hotelaria e restauração prestados em transportes ferroviários.

Cabe ao Comité da Comissão de Fiscalização decidir relativamente à equivalência das condições de trabalho legais contratuais em termos coletivos e regulamentares, em conformidade com os critérios do artigo 20.º, secção 1 do primeiro período da Lei federal suíça relativa aos serviços de emprego (AVG – «Arbeitsvermittlungsgesetz» (Lei suíça relativa ao Serviço de Emprego e de Locação de Serviços), SR 823.11) e do artigo 48.º, alínea a) do Regulamento suíço relativo aos serviços de emprego (AVV – Arbeits-vermittlungsverordnung, SR 823.111). Em conjunto, as partes contraentes no âmbito do Contrato Coletivo de Trabalho poderão solicitar à Secretaria de Estado suíça para os Assuntos Económicos (SECO) que emita um parecer que será considerado nas conclusões do Comité da Comissão de Fiscalização.

2 A título exaustivo, são excluídos do âmbito de aplicação pessoal:

– gestores, diretores
– membros da família dos gestores (cônjuge, pais, irmãos, descendentes diretos)
– músicos, artistas, disco-jóqueis
– alunos de escolas técnicas, durante o período escolar
– alunos ao abrigo da Legislação federal relativa à formação profissional

Salvo indicação em contrário no presente Contrato e nas disposições legais obrigatórias, os empregados a tempo parcial possuem os mesmos direitos e obrigações que os empregados a tempo integral relativamente ao tempo de trabalho.

Art. 3.º Entrada em vigor e duração

1 O presente Contrato entrará em vigor a 1°de janeiro de 2017.

2 O presente Contrato poderá ser rescindido a meio ou no final de um ano civil, mediante pré-aviso de seis meses e carta registada, o mais tardar até 31 de dezembro de 2020.

II Início e termo do vínculo laboral

Art. 4.º Contratação

1 A contratação torna-se efetiva aquando da celebração de um contrato de trabalho individual.

Recomenda-se que o contrato de trabalho seja elaborado por escrito antes da afetação. O empregado poderá exigir, a qualquer momento, um exemplar escrito do contrato de trabalho.

2 A validade das disposições seguintes, enumeradas no presente Contrato pressupõe a forma escrita do mesmo:

– art.º 5.º	pontos 1 e 2	Período experimental
– art.º 6.º	ponto 3	Possibilidade de rescisão de contratos a termo certo
– art.º 14.º	ponto 1	Pagamento do salário
– art.º 15.º	ponto 7	Compensação de horas extraordinárias
– art.º 29.º	ponto 1	Alojamento e alimentação

3 Na medida do possível, no caso dos contratos de trabalho sazonais, a data de início da temporada (início do vínculo laboral) deverá constar do contrato individual de trabalho ou ser comunicada ao empregado por escrito com pelo menos um mês de antecedência.

Art. 5.º Período experimental

1 O período experimental tem uma duração de 14 dias. No entanto, este período poderá ser prorrogado por escrito, no máximo, contudo, até 3 meses.

2 Durante o período experimental, o período de pré-aviso é de 3 dias. Desde que respeitado este prazo, o contrato poderá ser rescindido ao final de qualquer dia. Mediante um acordo por escrito, o período de pré-aviso poderá ser prorrogado.

3 O parceiro contratual deverá receber o pré-aviso de rescisão, o mais tardar, no último dia do período experimental.

Art. 6.º Rescisão

1 Depois de decorrido o período experimental, é possível rescindir o vínculo laboral no prazo de um mês do primeiro ao quinto ano de trabalho e no prazo de dois meses a partir do sexto ano de trabalho.

2 O parceiro contratual deverá receber o pré-aviso de rescisão, o mais tardar, no dia anterior ao início do período de pré-aviso.

3 Para qualquer contrato a termo certo, a possibilidade de rescisão deverá ser acordada por escrito. Caso contrário, não será possível proceder à rescisão do contrato.

4 Sempre que possível, a data de término da temporada deverá constar no contrato individual de trabalho. No entanto, o contrato também poderá ser limitado pelo término da temporada, sem indicação de qualquer data. Se a data de término da temporada não tiver sido acordada por escrito, o empregado deverá ser notificado relativamente à data de término da temporada do estabelecimento, pelo menos, 14 dias antes do último dia de trabalho.

Art. 7.º Proteção contra a rescisão durante as férias contratuais

1 Depois de decorrido o período experimental, o empregador não poderá rescindir o contrato durante as férias contratuais do empegado.

2 Se a rescisão ocorrer antes do início das férias, o período de pré-aviso não será prorrogado.

III Salário

Art. 8.º Salário bruto

1 A base de remuneração corresponde ao salário bruto do Seguro suíço de velhice e sobrevivência (AHV – Alters- und Hinterlassenenvorsorge) de acordo com o art. 7.º do Regulamento federal relativo às pensões de velhice e de sobrevivência (AHVV – Alters- und Hinterlassenenversicherung). Esta definição de salário bruto também serve como base para o cálculo das prestações dos seguros sociais.

2 Para calcular o salário bruto nos artigos seguintes, os salários fixos basear-se-ão no salário bruto do mês anterior e os salários variáveis (nomeadamente os salários baseados nas vendas e receitas e salários por hora) basear-se-ão no salário bruto médio do período de trabalho anterior (nunca superior a 12 meses):

- art. 14.º Pagamento do salário
- art. 15.º Tempo de trabalho/horas extraordinárias
- art. 16.º Dias de descanso
- art. 17.º Férias
- art. 18.º Feriados
- art. 19.º Licença de formação
- art. 20.º Dias de folga remunerados
- art. 22.º Salário em caso de incapacidade do empregado
- art. 23.º Seguro de perda de rendimentos devido a doença/gravidez
- art. 25.º Seguro de acidentes
- art. 28.º Serviço militar, civil e de proteção civil

3 Para calcular o salário bruto por dia civil, o salário bruto mensal é dividido por 30.

Art. 9.º Regime salarial

1 O regime salarial encontra-se definido no contrato de trabalho. Recomenda-se a forma escrita do mesmo. Em princípio, qualquer regime salarial é permitido (salário fixo, salário baseado nas vendas ou receitas ou combinações dos mesmos).

2 Na aceção do art. 10.º ou 11.º, o empregado tem direito ao salário mínimo mensal, independente do regime salarial.

Se, no decurso de um mês, o salário bruto proveniente do salário total ou parcial baseado no volume de negócios ou receitas não atingir o salário mínimo, o empregador deverá pagar a diferença. Este suplemento salarial não poderá ser compensado com salários anteriores ou futuros.

3 O regime salarial não poderá incluir contribuições espontâneas de clientes (p. ex., gorjetas).

Art. 10.º Salários mínimos

1 Salário mínimo mensal para empregados a tempo integral, que tenham completado 18 anos

		a partir de 1/2/2025 ou a partir da época de verão de 2025	a partir de 1/1/2026 ou a partir da época de verão de 2026
I	a) empregados sem formação profissional	3'706.-	3'713.-
	b) empregados sem formação profissional que tenham concluído com êxito um curso de formação «Progresso»	3'935.-	3'943.-
II	empregados que tenham concluído uma formação profissional básica de 2 anos e que disponham de um certificado profissional da confederação suíça ou formação equivalente	4'062.-	4'070.-
III	a) empregados que tenham concluído uma formação profissional básica e que disponham de um certificado profissional da confederação suíça de competências ou formação equivalente	4'519.-	4'528.-
	b) empregados que tenham concluído uma formação profissional básica e que disponham de um certificado profissional da confederação suíça de competências ou formação equivalente, bem como 6 dias de formação profissional complementar específica ao abrigo do art. 19 do CCT	4'626.-	4'635.-
IV	empregados que tenham obtido aprovação num exame profissional da confederação suíça ao abrigo da alínea a) do art. 27.º da Lei suíça relativa à formação profissional (BBG – Berufsbildungsgesetz)	5'282.-	5'293.-

Durante um período de adaptação, o salário mínimo das categorias I, II ou III pode sofrer uma redução de, no máximo, 8% mediante acordo escrito no contrato individual de trabalho.

No caso da categoria I, o período de adaptação tem uma duração máxima de 12 meses para empregados que não tenham trabalhado por um período mínimo de 4 meses num estabelecimento sujeito ao presente Contrato. Nos restantes casos, o período de adaptação tem uma duração máxima de 3 meses. Esta redução salarial não é permitida se o empregado for recontratado pelo mesmo empregador ou estabelecimento após uma interrupção de, pelo menos, 2 anos entre ambos os vínculos laborais.

No caso das categorias II e III a), apenas poderá ser acordado um período de adaptação máximo de 3 meses se se tratar do primeiro emprego num estabelecimento sujeito ao presente Contrato.

2 Os salários mínimos previstos no ponto 1 do art. 10.º não são aplicáveis em caso de:

– empregados com mais de 18 anos que se encontrem matriculados num estabelecimento de ensino suíço e frequentem um curso de formação a tempo integral.

– empregados com capacidade de trabalho reduzida provenientes de programas de reintegração ou de incentivo autorizados pelo Estado.

– estagiários, ao abrigo do art. 11.º.

3 Em caso de litígio, será a Comissão Conjunta de Fiscalização a tomar uma decisão relativamente à afetação do empregado a uma categoria, à equivalência da formação ou à derrogação dos salários mínimos.

Salários anteriores	**01/01/14–31/12/16**	**01/01/17–31/03/18**	**01/04/18–31/12/18**	**01/01/19–31/12/21**	**01/01/22-31/12/22**
I a)	3407.-	3417.-	3435.-	3470.-	3477.-
I b)	3607.-	3618.-	3637.-	3675.-	3682.-
II	3707.-	3718.-	3737.-	3785.-	3793.-
II a)	****)	****)	****)	****)	****)
II b)	****)	****)	****)	****)	****)
III	****)	****)	****)	****)	****)
III a)	4108.-	4120.-	4141.-	4195.-	4203.-
III b)	4208.-	4221.-	4243.-	4295.-	4304.-
III c)	****)	****)	****)	****)	****)
III d)	****)	****)	****)	****)	****)
IV	4810.-	4824.-	4849.-	4910.-	4920.-
IV a)	****)	****)	****)	****)	****)
IV b)	****)	****)	****)	****)	****)

*) A partir de 1° de janeiro de 2002 as categorias I a) e I b) foram reagrupados na categoria I.
**) A partir de 1° de julho de 2005 as categorias III a), b), c) e d) foram separadas.
***) A partir de 1° de julho de 2007 foi atribuído o salário mínimo a formações profissionais com certificação.
****) A partir de 1° de janeiro de 2012 a formação profissional tornou-se decisiva para a afetação a categorias.

Salários anteriores	01/01/23-31/12/23	01/01/24-31/01/25	01/02/25 31/12/25
I a)	3582.-	3666.-	3706.-
I b)	3803.-	3892.-	3935.-
II	3927.-	4018.-	4062.-
II a)	****)	****)	****)
II b)	****)	****)	****)
III	****)	****)	****)
III a)	4369.-	4470.-	4519.-
III b)	4473.-	4576.-	4626.-
III c)	****)	****)	****)
III d)	****)	****)	****)
IV	5108.-	5225.-	5282.-
IV a)	****)	****)	****)
IV b)	****)	****)	****)

*) A partir de 1° de janeiro de 2002 as categorias I a) e I b) foram reagrupados na categoria I.
**) A partir de 1° de julho de 2005 as categorias III a), b), c) e d) foram separadas.
***) A partir de 1° de julho de 2007 foi atribuído o salário mínimo a formações profissionais com certificação.
****) A partir de 1° de janeiro de 2012 a formação profissional tornou-se decisiva para a afetação a categorias.

Art. 11.º Salário mínimo para estagiários

1 Os alunos que concluírem um estágio como parte da sua formação, têm direito a um salário bruto mensal mínimo de
CHF 2'385.- (a partir de 1 de Fevereiro de 2025 ou a partir da época de verão de 2025),
CHF 2'390.- (a partir de 1 de Janeiro de 2026 ou a partir da época de verão de 2026)

- se estes concluírem a formação numa escola profissional de hotelaria como parte integrante de um curso de formação reconhecido pela Lei federal suíça relativa à formação profissional ou
- concluírem uma formação numa escola superior técnica reconhecida a nível cantonal ou
- concluírem uma formação numa instituição de formação no estrangeiro, reconhecida por uma organização suíça do setor e pela Comissão de Fiscalização do CCT, com a qual existe um acordo de cooperação válido ou
- se concluírem uma formação numa escola profissional de hotelaria reconhecida pela Comissão de Fiscalização do CCT.

2 As contribuições pagas à escola profissional por parte do estabelecimento que emprega um estagiário não fazem parte integrante do salário mínimo supracitado.

3 Não são permitidas quaisquer deduções do salário do estagiário a favor da escola.

Salários anteriores	**01/01/14–31/12/16**	**01/01/17–31/03/18**	**01/04/18–31/12/18**	**01/01/19–31/12/21**	**01/01/22-31/12/22**
	2172.-	2179.-	2190.-	2212.-	2216.-
Salários anteriores	**01/01/23-31/12/23**	**01/01/24-31/01/25**	**01/02/25-31/12/25**		
	2303.-	2359.-	2385.-		

Art. 12.º13.º mês de salário

1 O empregado tem direito ao 13.º mês de salário, equivalente a 100% de um salário bruto mensal.

2 No caso de um ano de trabalho incompleto, o empregado tem direito a receber um valor proporcional. Este direito não se aplica se o vínculo laboral for dissolvido durante o período experimental.

3 O 13.º salário mensal é calculado com base no salário médio bruto mensal do período em causa.

Se o 13.º mês de salário for pago no final de cada mês ou juntamente com o salário por hora de trabalho, a compensação a pagar é de 8,33%.

4 O 13.º mês de salário deverá ser pago, o mais tardar, anualmente juntamente com o salário de dezembro ou aquando do termo do vínculo laboral.

Art. 13.º Deduções salariais

1 Apenas é permitido deduzir do salário:

- as contribuições relativas ao Seguro suíço de velhice e sobrevivência (AHV – Alters- und Hinterlassenenvorsorge), ao Seguro de invalidez (IV – Invalidenversicherung) e à Compensação por perda de rendimentos (EO – Erwerbsersatz für Dienstleistende)
- as contribuições para o Seguro suíço de desemprego (ALV – Arbeitslosenversicherung)
- os prémios de seguro (art. 23.º e seguintes)
- as contribuições ao abrigo da alínea h) do art. 35.º
- as despesas de alimentação e aluguer
- as retenções na fonte
- as indemnizações por danos causados
- os adiantamentos
- os reembolsos de empréstimos e prestações derivadas de contratos similares

– as penhoras de salário decretadas pelo Ministério Público
– as compensações em caso de não comparência ou de abandono injustificado do local de trabalho

Reserva-se o direito à realização posterior de deduções salariais obrigatórias previstas na lei.

2 O direito à realização de deduções relativas às contribuições para o Seguro suíço de velhice e sobrevivência (AHV – Alters- und Hinterlassenenvorsorge), ao Seguro de invalidez (IV – Invalidenversicherung), à Compensação por perda de rendimentos (EO – Erwerbsersatz für Dienstleistende), bem como ao Seguro suíço de desemprego (ALV – Arbeitslosenversicherung), aos Seguros de doença e de acidentes, bem como de previdência profissional (exceto em casos particulares) termina após dois meses.

Art. 14.º Pagamento do salário

1 O salário deverá ser pago, o mais tardar, no último dia de cada mês. Se se tratarem de salários dependentes do volume de vendas ou, se acordado por escrito, o pagamento poderá ser efetuado, o mais tardar, até ao dia 6 do mês seguinte.

Se um estabelecimento pagar contribuições mensais, tais como as contribuições relativas ao volume de vendas ou aos lucros, este poderá, se acordado por escrito, pagar um adiantamento equivalente a, pelo menos, 80% do salário bruto médio (art. 8) até ao dia 27 de cada mês. O pagamento do montante remanescente deverá ser pago, o mais tardar, até ao dia 6 do mês seguinte.

2 O empregado deverá receber, mensalmente, um recibo de pagamento detalhado.

3 No último dia do vínculo laboral, o empregado deverá receber todos os créditos salariais (tendo em conta eventuais compensações), o apuramento final de contas e o certificado de trabalho. Se o salário for pago em dinheiro e o empregado não estiver domiciliado na Suíça, todos os créditos salariais (tendo em conta eventuais compensações), o apuramento final e o certificado de trabalho devem ser entregues no último dia de trabalho.

IV Tempo de trabalho e de repouso

Art. 15.º Tempo de trabalho/horas extraordinárias

1 Para todos os empregados dos setores da hotelaria e restauração, a média de horas de trabalho semanais, incluindo o tempo de presença é de, no máximo:

- 42 horas semanais;
- 43,5 semanais no caso de estabelecimentos sazonais, em conformidade com o Anexo 1
- 45 horas semanais no caso de pequenos estabelecimentos, em conformidade com o Anexo 1

2 O tempo de refeição não é considerado tempo de trabalho. Este deverá corresponder a, no mínimo, meia hora por refeição. Se for necessário que o empregado se mantenha à disposição do empregador durante o respetivo tempo de refeição, este será contabilizado como tempo de trabalho.

3 O registo do tempo de trabalho tem como base as disposições do art. 21.

4 As horas extraordinárias são horas de trabalho que excedem o tempo médio de trabalho semanal acordado. Estas deverão ser ressarcidas, dentro de um período razoável, através de tempo de repouso com a mesma duração ou remuneradas.

5 Se o estabelecimento proceder ao registo do tempo de trabalho, nos termos do art. 21.º, este deverá informar o empregado mensalmente e por escrito do respetivo saldo de horas extraordinárias e estas deverão ser remuneradas a 100% do salário bruto e, o mais tardar, juntamente com o último salário.

Se, no final do mês, o saldo de horas extraordinárias exceder as 200 horas, é imperativamente obrigatório proceder ao pagamento das mesmas juntamente com o salário do mês seguinte.

6 Se o estabelecimento não proceder ao registo do tempo de trabalho nos termos do art. 21.º ou não informar o empregado mensalmente e por escrito do respetivo saldo de horas extraordinárias ou se estas não forem remuneradas após o pagamento do último salário, nos termos do art. 14.º, as horas extraordinárias deverão ser remuneradas a 125% do salário bruto.

7 A compensação de horas extraordinárias dos empregados cujo salário mensal bruto, excluindo o 13.º mês de salário, ascenda a, no mínimo, CHF 6'750.-, a compensação de horas extraordinárias poderá ser livremente acordada num contrato de trabalho escrito dentro dos limites previstos na lei.

8 Os recibos de pagamento e a documentação necessária devem ser conservados por um período mínimo de 10 anos.

Art. 16.º Dias de descanso

1 O empregado tem direito a 2 dias de descanso semanais. O tempo de descanso semanal deve ser concedido, se possível, de forma contínua e não intermitente.

2 Por semana, deverá ser concedido, no mínimo, um dia de descanso completo. O dia completo de descanso deve incluir, pelo menos, 24 horas livres contínuas após o descanso noturno. O tempo de descanso restante também poderá ser concedido em períodos de meio dia. Mediante consentimento do empregado, os meios dias de descanso poderão ser concedidos de forma contínua por um período máximo de 4 semanas e, no caso de estabelecimentos sazonais, por um período máximo de 12 semanas.

É considerado meio dia de descanso o período de tempo até às 12h00 ou à tarde a partir das 14h30, o mais tardar, até ao início do descanso noturno. Nos dias em que é concedido meio dia de descanso, o tempo máximo de trabalho não deverá exceder 5 horas e apenas poderá ser interrompido pelo tempo de refeição.

3 Em derrogação do ponto 2, o empregado poderá trabalhar 7 dias de forma contínua se o tempo de trabalho diário não exceder 9 horas e se, imediatamente após o sétimo dia, forem concedidas, pelo menos 83 horas livres contínuas.

4 Em estabelecimentos abertos durante todo o ano, os dias de descanso deverão ser determinados de acordo com os empregados e com, pelo menos, 2 semanas de antecedência para 2 semanas; no caso dos estabelecimentos sazonais, deverão ser determinados com 1 semana de antecedência para 1 semana.

5 Os dias de descanso não gozados devem ser ressarcidos no prazo de 4 semanas e, no caso dos estabelecimentos sazonais, no prazo de 12 semanas. Se, no final do vínculo laboral, não for possível fornecer qualquer compensação, os dias de descanso não gozados até ao final do vínculo contratual deverão ser remunerados à razão de $^{1}/_{22}$ do salário bruto mensal.

Art. 17.º Férias

1 O empregado tem direito a 5 semanas de férias por ano (35 dias civis por ano, 2,92 dias civis por mês).

2 Por um ano de trabalho incompleto, os dias de férias serão calculados proporcionalmente ao número de dias incompletos faltantes.

3 Regra geral, as férias devem ser concedidas de forma contínua e no decurso do ano de trabalho correspondente. Deverão ser concedidas, pelo menos, 2 semanas de férias constínuas.

4 As férias estipuladas pelo empregador deverão ser comunicadas ao empregado com, pelo menos, 1 mês de antecedência, salvo em caso de rescisão do vínculo laboral ou nos últimos 2 meses de contrato de trabalho a termo certo.

5 No final do vínculo laboral, os dias de férias não gozados deverão ser remunerados à razão de $^{1}/_{30}$ do salário mensal bruto.

6 Se for autorizado o pagamento do subsídio de férias no final do mês ou como parte do salário por hora, este subsídio irá ascender a 10,65% do salário bruto.

Art. 18.º Feriados

1 O empregado tem direito a 6 (0,5 dias por mês) feriados públicos pagos por ano civil (incluindo feriados nacionais).

No caso de um ano civil incompleto, o número de feriados é calculado proporcionalmente à duração do vínculo laboral.

2 O direito a feriados permanece válido durante as férias.

3 Se os feriados não forem concedidos nem ressarcidos com um dia de descanso adicional, estes deverão ser renumerados, o mais tardar, no final do vínculo laboral à razão de $^{1}/_{22}$ do salário bruto mensal.

Art. 19.º Licença de formação

1 Enquanto o vínculo laboral não for revogado, o empregado tem direito a 3 dias de trabalho remunerados por ano para efeitos de formação profissional complementar, desde que o vínculo laboral tenha durado 6 meses. Este direito pode ser invocado retroativamente durante um período de 3 anos, desde que o vínculo laboral não seja revogado.

2 O empregado tem direito a 6 dias de folga adicionais remunerados para se preparar ou realizar um exame profissional ou um exame técnico de nível superior.

3 Os cursos de formação e de formação complementar organizados pelas associações contratantes são reconhecidos como licenças de formação.

4 A formação profissional e a formação complementar solicitadas unilateralmente pelo empregador não poderão ser consideradas licenças de formação.

Art. 20.º Dias de folga remunerados

Nos casos seguintes, o empregado tem direito a dias de folga remunerados, desde que estes coincidam com dias de trabalho no estabelecimento:

- casamento do empregado ou registo da união estável de facto: 3 dias
- casamento dos pais, filhos e irmãos: 1 dia
- licença de paternidade: 5 dias
- falecimento do cônjuge/parceiro(a) registado(a), filhos, pais, sogros, avós e irmãos, a contar da data do falecimento até ao funeral: 1 a 3 dias
- recrutamento militar: até 3 dias (a contar da data de convocação)
- relocação do agregado familiar do empregado na região do local de residência: 1 dia
- relocação da família do empregado para uma localização mais distante: 1½ a 2 dias
- o tempo necessário para encontrar um novo emprego após a rescisão de contrato, mas no máximo 2 dias

Art. 21.º Plano de trabalho/registo do tempo de trabalho/controlo do tempo de trabalho

1 Os estabelecimentos abertos durante todo o ano, deverão elaborar em conjunto com os empregados e por escrito, os planos de trabalho com 2 semanas de antecedência para 2 semanas e, no caso dos estabelecimentos sazonais 1 semana de antecedência para 1 semana. Salvo em casos urgentes, quaisquer alterações subsequentes deverão ser mutuamente acordadas.

2 O empregador é responsável pelo registo do tempo de trabalho realizado (Registo do tempo de trabalho). Tal registo deverá ser assinado pelo empregado, pelo menos, uma vez por mês. Por outro lado, se o empregador delegar o registo do tempo de trabalho ao empregado, tal registo deverá ser assinado pelo empregador, pelo menos, uma vez por mês.

3 O empregador mantém um registo do tempo de trabalho e de descanso efetivos (Controlo do tempo de trabalho). O empregado poderá, a qualquer momento, solicitar informações acerca do tempo de trabalho e de descanso, bem como dos feriados e férias a que tem direito.

4 Se o Empregador não cumprir com a sua obrigação de registo do tempo de trabalho, o registo ou o controlo do tempo de trabalho realizado pelo empregado será admitido com prova em caso de litígio.

V Compensação salarial e seguros sociais

Art. 22.º Salário em caso de impedimento do empregado para o trabalho

1 Se o empregado for impedido de trabalhar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, como doença, acidente, maternidade e serviço militar, aplicar-se-ão as disposições do art. 23.º e seguintes. O empregado tem o direito de, a qualquer momento, solicitar esclarecimentos acerca dos prémios de seguro correspondentes.

Nos casos previstos no art. 23.º e seguintes, o salário líquido não poderá exceder o valor recebido sem incapacidade para o trabalho. Os custos decorrentes da alimentação apenas podem ser deduzidos se efetivamente incorridos.

2 Se o empregado for impedido de trabalhar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, que não sejam regidos pelo art. 23.º e seguintes, o empregador deverá proceder ao pagamento do salário bruto nos termos do art. 324.ºa do Código das Obrigações suíço (OR – Obligationenrecht). A escala de Berna é determinante.

3 As prestações de seguro deverão ser pagas pelo empregador no final de cada mês ou de forma antecipada se o fato que deu origem ao seguro ainda não tiver sido encerrado.

A obrigação do empregador caduca se a companhia de seguros se recusar a pagar as prestações pelo facto do empregado não cumprir os requisitos do seguro ou de não estarem preenchidas as condições legais. Neste caso, o empregador deverá proceder ao pagamento do salário ao abrigo do art. 324.ºa do Código das Obrigações suíço (OR – Obligationenrecht). A escala de Berna é determinante.

4 Se se tratar de um contrato de trabalho sazonal, o empregador deverá informar o empregado acerca da possibilidade deste ter de prorrogar o Seguro de saúde, o Seguro de acidentes, bem como a Previdência profissional.

Art. 23.º Seguro de perda de rendimentos devido a doença/gravidez

1 O empregador é obrigado a providenciar um seguro em caso de perda de rendimentos devido a doença a favor do empregado que cubra 80% do salário bruto por 720 dias durante um período de 900 dias consecutivos (180 dias para os pensionistas ao abrigo do Seguro de velhice e sobrevivência (AHV – Alters- und Hinterlassenenvorsorge). Durante um período de carência de, no máximo, 60 dias por ano, o empregador é obrigado a pagar 88% do salário bruto. Em caso de incapacidade ininterrupta para o trabalho, o período de carência aplicar-se-á apenas uma vez. Estes

benefícios serão igualmente concedidos se o vínculo laboral terminar antes do fim da doença. Os prémios individuais de seguro que possam ter sido cobrados após a cessação do vínculo laboral deverão serão suportados pelo empregado.

Se, durante a gravidez, uma empregada for considerada incapacitada para o trabalho por razões médicas, os benefícios devidos regem-se pelo presente artigo.

2 Os prémios de seguro de pagamento de diárias em caso perda de rendimentos devido a doença são divididos entre o empregador e o empregado em partes iguais.

3 A admissão ao Seguro de perda de rendimentos devido a doença não poderá ser recusada por motivos de saúde.

No entanto, o Seguro de perda de rendimentos devido a doença poderá excluir, sob reserva na forma escrita e por um período máximo de 5 anos, doenças pré-existentes existentes no momento da admissão. O mesmo se aplica a doenças anteriores se estas, de acordo com a experiência, puderem levar a recaídas. As reservas expressas aquando da admissão do Seguro de perda de rendimentos devido a doença, bem como o início e o fim de tais reservas, deverão ser comunicados ao empregado no início do vínculo laboral.

4 Se o empregador não tiver subscrito um seguro adequado de perda de rendimentos devido a doença, o próprio deverá fornecer os benefícios previstos no presente artigo.

Art. 24.º Gravidez/maternidade

Revogado a 30 de junho de 2005

Art. 25.º Seguro de acidentes

1 Ao abrigo das disposições da Lei federal suíça relativa ao seguro de acidentes, o empregador deverá providenciar um seguro ao empregado.

2 Nos dois primeiros dias após o acidente, o empregador deverá pagar 88% do salário bruto.

3 No caso dos empregados submetidos à obrigação de assistência que tenham sido vítimas de um acidente de trabalho, o empregador deverá pagar 100% do salário bruto durante o período previsto no art. 324ºa do Código das Obrigações suíço (OR – Obligationenrecht). Um acidente que ocorra no percurso de casa para o trabalho e vice-versa também é considerado um acidente de trabalho. A escala de Berna é determinante.

4 Os elementos constitutivos do salário que excedam o montante máximo dos rendimentos abrangidos pelo seguro, ao abrigo da Lei federal suíça relativa ao Seguro de acidentes, deverão ser pagos pelo empregador, pelo menos, durante o período previsto no art. 324.ºa do Código das Obrigações suíço (OR – Obligationenrecht). A escala de Berna é determinante.

5 O empregador que tenha subscrito um seguro insuficiente, irá sofrer as consequências previstas na Lei federal suíça relativa ao Seguro de acidentes.

Art. 26.º Atestado médico

1 Se for impedido de trabalhar, o empregado é obrigado a apresentar um atestado médico a partir do 4.º dia. O atestado deverá ser entregue ao empregador no prazo de uma semana a contar da data da respetiva emissão.

2 Se os benefícios fornecidos pela companhia de seguros dependerem de um atestado médico, este poderá ser exigido no 1.º dia.

3 O empregador tem o direito de exigir um atestado de um médico da sua confiança e a expensas próprias.

Art. 27.º Previdência profissional

a) Seguro obrigatório

1 O empregador deverá fornecer um seguro aos empregados de acordo com as disposições legais relativas aos Seguros de idade, de sobrevivência e de invalidez.

2 O 13.º mês de salário deverá ser incluído no cálculo do limite salarial do seguro obrigatório e do salário coordenado (salário sujeito a contribuições).

Se o salário mensal for inferior ao limite salarial para o seguro obrigatório, o empregado deverá manter o seguro até ao termo do vínculo laboral, o mais tardar, até ao final do ano civil.

b) Contribuições

1 A partir de 1° de janeiro, após o empregado tiver completado os 17 anos de idade, a contribuição mínima é de 1% do salário coordenado (salário sujeito a contribuições). A partir de 1 de janeiro, após o empregado ter completado os 24 anos de idade, a contribuição mínima é de, pelo menos, 14% do salário coordenado (salário sujeito a contribuições).

O empregador poderá deduzir, no máximo, metade das contribuições do salário do empregado.

2 O empregador deverá fornecer um seguro a todos os empregados das duas faixas etárias referidas na alínea b) ponto 1, mediante aplicação de uma taxa unitária correspondente aos mesmos.

As contribuições que não sejam necessárias para financiar os benefícios previstos pela lei e pelo Contrato Coletivo de Trabalho deverão ser utilizadas para garantir ou melhorar os benefícios futuros dos empregados que disponham de um seguro na instituição de previdência profissional. Os excedentes ou participações nos lucros também deverão ser utilizados para assegurar ou melhorar os benefícios futuros dos empregados que disponham de seguro. As contribuições, excedentes ou participações nos lucros supracitados não deverão, de forma alguma, ser ressarcidos mediante contribuições futuras, cobrados ou concedidos ao empregador.

c) Benefícios mínimos

A companhia de seguros deverá garantir os seguintes benefícios mínimos:

– pensão por invalidez	40% do salário coordenado (salário sujeito a contribuições)
– pensão de viuvez	25% do salário coordenado (salário sujeito a contribuições)
– abono de família	10% do salário coordenado (salário sujeito a contribuições)

– reforma antecipada até 5 anos antes da idade legal para obtenção do Seguro suíço de velhice e sobrevivência (AHV – Alters- und Hinterlassenenvorsorge) sem redução da taxa de conversão ordinária prevista pela lei, desde que o empregado tenha trabalhado continuamente nos setores da hotelaria e restauração durante, pelo menos, os 5 anos anteriores à reforma.

d) Informações relativas ao empregado

O empregado deverá receber um certificado de seguro que contenha um resumo das principais condições do seguro. Este certificado deverá conter o local onde o empregado poderá obter, a qualquer momento, informações acerca dos seus direitos. A pedido, deverá ser-lhe fornecido o regulamento do seguro.

O empregado poderá solicitar, a qualquer momento, uma declaração dos respetivos benefícios do seguro, bem como das contribuições realizadas e do respetivo cálculo. Esta declaração deverá ser fornecida no prazo de 30 dias.

e) Comissão Conjunta de Fiscalização
A pedido de uma entidade contratante, a Comissão de Fiscalização do CCT verifica se os regulamentos relativos aos fundos, bem como os atos da fundação atendem aos requisitos mínimos estabelecidos no CCT e toma decisões acerca da aprovação de sistemas divergentes.

f) Seguro inexistente ou insuficiente
Se o empregador não fornecer ou fornecer um seguro insuficiente ao empregado ou se lhe ocultar os benefícios previstos no presente Contrato coletivo, o empregador passa a ser responsável, em última instância, pelos benefícios legais bem como pelos benefícios decorrentes do presente Contrato coletivo.

Art. 28.º Serviço militar e civil, proteção civil

1 O empregado informa o empregador em tempo oportuno acerca dos serviços a realizar.

2 No caso dos serviços obrigatórios com uma duração máxima de 25 dias por ano de trabalho, o empregado tem direito ao salário bruto.

3 Se o serviço tiver uma duração superior a 25 dias por ano de trabalho, o empregado tem direito, a partir do 26.º dia, a 88% do salário durante o período indicado nos art. 324.ºa e 324.ºb do Código das Obrigações suíço (OR – Obligationenrecht).

4 No caso dos dias de serviço que excedam o período supracitado, o empregado recebe uma Compensação por perda de rendimentos (EO – Erwerbsersatzordnung).

5 Se o empregado adiar um serviço a pedido do empregador, este deverá pagar por tal serviço em conformidade com os pontos 1 a 4, se este for compensado. Esta obrigação mantém-se mesmo que, entretanto, o vínculo laboral tenha cessado, a menos que o novo empregador pague pelo serviço realizado posteriormente.

VI Disposições gerais

Art. 29.º Alojamento e alimentação

1 Se não existir qualquer acordo escrito relativamente ao alojamento e alimentação, aplicar-se-ão aos benefícios efetivamente concedidos as taxas mínimas estabelecidas pela Administração das Contribuições da Confederação Suíça.

2 Se uma habitação for ocupada por várias pessoas, deverão ser aplicadas as taxas correspondentes mais baixas.

3 Salvo acordo em contrário, o direito à pensão termina com a cessação do vínculo laboral.

Art. 30.º Serviço de lavandaria, vestuário e ferramentas de trabalho

1 Se a lavagem e passagem a ferro do vestuário de trabalho dos cozinheiros e pasteleiros não forem assumidas pelo estabelecimento, o empregador deverá proceder ao pagamento mensal de CHF 50.-.

2 Se a limpeza e passagem a ferro dos coletes ou aventais do pessoal de serviço não forem asseguradas pelo estabelecimento, o empregador deverá proceder ao pagamento mensal de CHF 50.- pelos coletes e de CHF 20.— pelos aventais.

3 Se for exigido um uniforme especial ao pessoal de serviço, da receção e dos andares, o estabelecimento deverá disponibilizar o uniforme ou proceder ao pagamento do mesmo.

Se a lavagem e passagem a ferro do vestuário do uniforme especial não forem assumidas pelo estabelecimento, o empregador deverá proceder ao pagamento mensal de CHF 50.-.

4 O estabelecimento é responsável pela afiação das facas profissionais.

Art. 31.º Conduta e responsabilidade do empregado

1 Em caso de impedimento ao trabalho, o empregado deverá notificar imediatamente o empregador.

2 O empregado é responsável pelos danos causados ao empregador intencional ou negligentemente.

O empregado é responsabilizado pela loiça ou copos partidos apenas se este tiver agido intencionalmente ou por negligência grosseira. Apenas poderão ser cobrados os custos reais de substituição dos itens supramencionados.

Não são permitidas deduções coletivas ou globais.

Art. 32.º Acumulação de períodos de trabalho

1 Se o presente Contrato levar em consideração direitos relativos à duração do trabalho, serão acumulados os períodos individuais de trabalho realizado no mesmo estabelecimento ou para o mesmo empregador.

2 Esta acumulação de períodos de trabalho só é válida se o intervalo de tempo entre os períodos de trabalho individuais não exceder os dois anos.

Art. 33.º Derrogações

Salvo se estipulado o contrário no presente Contrato, apenas serão permitidas derrogações se estas forem exclusivamente em benefício do empregado.

VII Disposições formais

Art. 34.º Ajustamento do contrato

Todos os anos, a partir do mês de abril, as associações negociam um ajustamento do salário mínimo. Se, no âmbito de tais negociações, não se chegar a acordo até ao final de junho, estas serão consideradas como fracassadass. Posteriormente, cada associação poderá, nos termos do parágrafo 2 e seguinte, iniciar um processo perante um tribunal de arbitragem.

O tribunal arbitral é composto por um representante dos empregadores, um representante dos empregados e um presidente. As associações patronais são responsáveis pela eleição do representante dos empregadores e as associações dos empregados pela eleição do representante dos empregados. O presidente é eleito pelo Tribunal Superior do cantão de Berna, de entre os seus membros.

O procedimento de arbitragem é regido pelo art. 5.º da Lei federal relativa ao Conselho da Confederação Suíça responsável pela resolução de conflitos laborais coletivos. O Tribunal Arbitral determina, de forma vinculativa, os ajustamentos das taxas de inflação e dos aumentos reais do salário mínimo.

As alterações entrarão em vigor a 1° de janeiro do ano seguinte e, no caso de contratos sazonais, no início da temporada de verão seguinte.

Art. 35.º Execução do contrato

a) Comissão Conjunta de Fiscalização

1 As partes contratantes que fazem parte do Contrato Coletivo de Trabalho têm o direito comum, perante os empregadores e empregados envolvidos, ao cumprimento das disposições gerais relativas ao Contrato Coletivo de Trabalho nos termos do art. 357.ºb do Código das Obrigações suíço (OR – Obligationenrecht).

2 É designada uma Comissão Conjunta de Fiscalização.

O presidente é eleito por unanimidade pela Comissão de Fiscalização. Se a Comissão não chegar a acordo, esta irá solicitar ao Secretariado de Estado suíço para os Assuntos Económicos (SECO – Staatssekretariat für Wirtschaft) que proceda à respetiva nomeação.

3 As entidades contratantes elaboram o regulamento destinado à Comissão de Fiscalização.

b) Funções

1 A Comissão de Fiscalização:
- supervisiona a execução do contrato e toma decisões acerca da respetiva interpretação.
- toma decisões, mediante pedido, acerca de litígios decorrentes de vínculos contratuais individuais e atua como órgão de recurso para as decisões tomadas pelo Comité, de acordo com o ponto 2 relativo a pagamentos em atraso e a sanções.
- emite o regulamento do Organismo de controlo e nomeia a respetiva direção.
- supervisiona o Organismo de controlo.
- apresenta relatórios anuais acerca da execução contratual e elabora o orçamento e a declaração de contas anuais.
- designa o Conselho Fiscal e determina as respetivas tarefas.

2 A Comissão de Fiscalização nomeia um Comité, ao qual poderá delegar tarefas. O Comité, em particular, toma decisões relativamente a pagamentos em atraso e a sanções. Este tem igualmente o poder de executar o procedimento indicado na Declaração de aplicação geral do presente Contrato e de tomar todas as medidas relativas ao mesmo.

c) Decisões

As decisões da Comissão de Fiscalização são definitivas. Quaisquer objeções fundamentadas decorrentes de um pedido de reconsideração permanecerão ressalvadas.

Se as sanções convencionais previstas nas alíneas f) e g) do art. 35.º pronunciadas pela Comissão de Fiscalização não forem pagas no prazo legal estabelecido, dar-se-á início a um processo legal ordinário.

d) Organismo de controlo

1 O Organismo de controlo tem o dever de verificar o cumprimento do presente Contrato:

- a pedido de uma entidade contratante
- por ordem do Comité da Comissão de Fiscalização
- em caso de denúncia
- através de controlos por amostragem

As denúncias a pedido de uma entidade contratante ocorrem por suspeita fundada de irregularidades. Os pontos que são objeto de denúncia deverão ser indicados de forma concreta e fundamentada.

2 O Organismo de controlo é responsável pela execução das decisões tomadas pela Comissão de Fiscalização.

3 Normalmente a execução de uma inspeção ou controlo por amostragem deverá ser notificada por escrito com 5 dias de antecedência. Em casos justificados, as inspeções podem ser realizadas sem qualquer notificação

prévia. Os membros do Organismo de controlo estão autorizados a entrar nos estabelecimentos, a inspecionar os documentos necessários, bem como a questionar os empregadores e empregados.

4 O Organismo de controlo deve notificar o empregador por escrito acerca dos resultados da inspeção e dar-lhe a oportunidade de se pronunciar acerca de tais resultados no prazo de 14 dias. Após a inspeção, os autores da denúncia deverão ser informados das conclusões obtidas na sequência da respetiva denúncia. Se a denúncia provir de uma entidade contratante, esta também deverá ser informada das inconformidades detetadas durante uma inspeção subsequente.

5 Se, no decurso de uma inspeção, o Organismo de controlo detetar a existência de um direito material pendente de um empregado, o Organismo de controlo irá conceder ao empregador um prazo de 30 dias para pagar ao empregado em causa os créditos salariais identificados no relatório de controlo e para comunicar ao organismo por escrito o respetivo pagamento.

Se o Organismo de controlo não receber, de forma atempada, qualquer notificação, o empregado será informado acerca do seu crédito salarial pessoal.

6 As entidades contratantes estipulam que os direitos previstos no art. 357.ºb do Código das Obrigações suíço (OR – Obligationenrecht) são de relevância comum e deverão ser feitos valer pelo Organismo de controlo.

e) Custos

1 Os custos podem ser transferidos para a parte que ocasionou a abertura do processo. Este princípio aplica-se, nomeadamente, às auditorias nos termos do ponto 2 alínea g) do art. 35.º.

2 Se a cobrança de contribuições, ao abrigo da alínea h) suscitar dificuldades particulares, a Comissão de Fiscalização poderá solicitar o pagamento de emolumentos.

f) Sanções gerais

1 Se o Organismo de controlo detetar uma infração e se esta não for sanada no prazo estabelecido, o processo será submetido à Comissão de Fiscalização para que esta tome uma decisão. Em casos particularmente graves, o Organismo de controlo poderá remeter o processo, mesmo sem concessão de qualquer prazo, para a Comissão de Fiscalização para que esta tome uma decisão.

O direito de audição é concedido em qualquer caso.

2 As infrações repetidas ou intencionais ao presente Contrato são puníveis com uma sanção convencional entre CHF 600.– e CHF 20’000.–. O montante da sanção convencional é estabelecido com base na gravidade das infrações, bem como no número de empregados envolvidos.

3 Se, no decurso de controlos por amostragem, forem detetados direitos materiais dos empregados ao abrigo do ponto 4 alínea d) do art. 35.º e se forem fornecidas informações incorretas ao Organismo de controlo relativamente ao pagamento posterior dos mesmos, a Comissão de Fiscalização não estará sujeita ao regime de sanções referido no ponto 2. Neste caso, o valor da sanção poderá ascender ao dobro do montante da dívida salarial a pagar.

4 Em caso de incumprimento do regime de seguro obrigatório por parte do empregador, a Comissão de Fiscalização informará igualmente as autoridades de supervisão competentes.

g) Sanções por ausência de registo do tempo de trabalho e em caso de utilização injustificada de um privilégio sazonal

1 Se uma inspeção revelar que um estabelecimento não dispõe de um registo de tempo de trabalho para a totalidade ou parte dos empregados, esta infração será punida com uma sanção convencional sem concessão de qualquer prazo.

Se, no âmbito de uma inspeção subsequente realizada no prazo de 4 meses após a primeira inspeção, o Organismo de controlo constatar que o registo do tempo do trabalho continua em falta para a totalidade ou parte dos empregados, esta infração será punida com uma sanção convencional de um montante superior sem concessão de qualquer prazo.

2 Se uma revisão do volume de negócios presente no Anexo 1 revelar que um estabelecimento está a reclamar indevidamente um privilégio sazonal, esta infração será punida com uma sanção convencional sem concessão de qualquer prazo. Para questões adicionais, o procedimento está em conformidade com o n. 4 alínea d) do art. 35.º do CCT.

3 O direito de audição é concedido em qualquer caso.

h) Contribuições

1 Os empregadores e empregados são obrigados a pagar contribuições anuais.

2 O Organismo de controlo efetua a cobrança das seguintes contribuições anuais:

– CHF 99.- por estabelecimento
– CHF 99.- por empregado

3 O estabelecimento deve deduzir periodicamente as contribuições do salário dos empregados, mas, o mais tardar, no final do vínculo laboral, deverá remeter o montante global das mesmas para o Organismo de controlo.

Se o pagamento das contribuições for realizado dentro do prazo atribuído, o estabelecimento tem direito a uma redução de 4% nas suas despesas de cobrança.

4 Os empregados contratados há menos de seis meses e os empregados a tempo parcial que trabalhem, em média, menos de metade do tempo normal de trabalho do estabelecimento pagam metade do montante referido no ponto 2.

5 Em caso de necessidade comprovada, a Comissão de Fiscalização está autorizada a aumentar as contribuições anuais até, no máximo, 40% no início de um novo ano contabilístico.

6 A Comissão de Supervisão está a autorizada a reduzir as contribuições a anuais ou a adiar a respetiva data de cobrança.

i) Utilização das contribuições

As contribuições cobradas ao abrigo da alínea h) e as receitas provenientes de despesas particulares ao abrigo da alínea e), bem como as sanções convencionais ao abrigo das alíneas f) e g) são utilizadas da seguinte forma:

- para disponibilizar meios de formação inicial e complementar nos setores da hotelaria e restauração
- para cobrir os custos decorrentes da execução do contrato (custos da Comissão de Fiscalização e do Organismo de controlo, custos das entidades contratantes, bem como custos gerais de execução)
- para proceder ao pagamento de contribuições relativas às despesas das entidades contratantes decorrentes da formação profissional complementar

Art. 36.º Declaração de aplicação geral

As entidades contratantes comprometem-se a apresentar uma Declaração de aplicação geral do presente Contrato.

Art. 37.º Disposições finais

1 Permanecem ressalvadas quaisquer disposições legais mais específicas.

2 As entidades contratantes são obrigadas a salvaguardar a paz laboral.

3 Na aceção do art. 36.º, o Organismo de controlo assegura o cumprimento das disposições relativas ao Direito Público em matéria de salários e de acordos mais específicos entre os parceiros sociais.

4 Em caso de alteração das deduções da Segurança Social, as entidades contratantes irão ajustar as percentagens determinadas de acordo com o art. 23.º (Seguro de perda de rendimentos devido a doença, gravidez), com o art. 25.º (Seguro de acidentes) e com o art. 28.º (Serviço militar e civil, proteção civil).

Art. 38.° Proteção de dados

1 A comissão paritária de supervisão e o órgão de controlo do L-GAV comprometem-se a garantir a todo o momento a proteção dos dados e a proteção das pessoas singulares afetadas nas suas atividades. Para o efeito, o órgão de controlo do L-GAV nomeia um consultor de proteção de dados.

2 As entidades encarregadas da execução, controlo ou fiscalização do presente contrato estão autorizadas a processar ou mandar processar dados pessoais, incluindo dados particularmente sensíveis, de que necessitem para o cumprimento das tarefas atribuídas ao abrigo do L-GAV.

3 A troca de dados, em particular com órgãos federais e cantonais, é baseada nas disposições legais aplicáveis.

4 Os documentos relativos ao controlo e cumprimento do L-GAV são conservados por 10 anos. Se necessário, os membros da comissão paritária de supervisão e os trabalhadores do órgão de controlo do L-GAV terão acesso a estes documentos para assegurar uma prática uniforme durante este período de conservação.

Anexo

relativo ao n.º 1 do art. 15.º do CCT, tempo de trabalho/horas extraordinárias

I Pequenos estabelecimentos

São considerados pequenos estabelecimentos, os estabelecimentos que, para além do empregador, não empregam mais de 4 empregados (incluindo familiares) de forma permanente.

II Estabelecimentos sazonais

São considerados estabelecimentos sazonais:

1 os estabelecimentos que apenas se encontram abertos em determinados períodos do ano e que tenham uma ou mais épocas altas;

2 os estabelecimentos que se encontrem abertos durante todo o ano e que tenham uma ou mais épocas altas com uma duração total de, pelo menos, 3 meses e de, no máximo, 9 meses de acordo com o cálculo seguinte:

   são consideradas épocas altas os meses cujo volume de negócios médio mensal é superior ao volume de negócios médio mensal num ano completo e cujo volume de negócios médio mensal durante os meses de época alta é, pelo menos, 35% superior ao volume de negócios médio mensal nos restantes meses.

Procedimento para obtenção de uma licença de funcionamento como estabelecimento sazonal na aceção do ponto 2 da secção II

Os estabelecimentos que pretendam ser classificados como estabelecimentos sazonais na aceção do ponto 2 da secção II deverão apresentar um pedido junto do Organismo de controlo do CCT dos setores da hotelaria e restauração suíços para obtenção de uma certificação para funcionamento na qualidade de estabelecimento sazonal. Deverá ser anexado ao pedido um comprovativo do volume de negócios mensal dos dois últimos civis (de 1 de janeiro a 31 de dezembro). Se o Organismo de controlo considerar que as condições estão reunidas, este irá conceder uma autorização de funcionamento na qualidade de estabelecimento sazonal para os dois anos seguintes.

O pedido de aprovação como estabelecimento sazonal poderá ser submetido todos os anos.

No caso de estabelecimentos em início de atividade, o Comité da Comissão de Fiscalização tomará a sua decisão com base nas estimativas orçamentais que lhe forem apresentadas.

No prazo de 6 meses, o Organismo de controlo poderá solicitar a uma empresa independente que proceda à revisão do volume de negócios que lhe foi apresentado.

Se uma revisão do volume de negócios revelar que um empregador invoca indevidamente um privilégio relativo ao tempo de trabalho, o procedimento decorrerá de acordo com o número 2 alínea g) do art. 35.º do CCT dos setores da hotelaria e restauração suíços e o privilégio sazonal será revogado no início do último período de 2 anos.

Berna/Lucerna/Zurique, junho de 2016

Decisão final e alterações nas declarações de aplicação geral

Decisão final de	Entrada em vigor	Observações
19 de novembro de 1998	1° de janeiro de 1999	
Alterações/adaptações	**Entrada em vigor**	**Observações**
10 de fevereiro de 2026	1° de março de 2026	Prorrogação da Declaração de aplicação geral até 2027
°6 de março de 2025	1° de abril de 2025	Prorrogação da Declaração de aplicação geral até 2025
27 de dezembro de 2023	1° de fevereiro de 2024	Prorrogação da Declaração de aplicação geral até 2024
30 de novembro de 2022	1° de janeiro de 2023	Prorrogação da Declaração de aplicação geral até 2023
15 de fevereiro de 2021	1° de março de 2021	Prorrogação da Declaração de aplicação geral até 2022
12 de dezembro de 2016	1° de janeiro de 2017	Prorrogação da Declaração de aplicação geral até 2020
26 de novembro de 2013	1° de janeiro de 2014	Prorrogação da Declaração de aplicação geral até 2017
12 de junho de 2013	1° de julho de 2013	Âmbito de aplicação dos art.º 1.º e 2.º
11 de dezembro de 2009	1° de janeiro de 2010	Prorrogação da Declaração de aplicação geral até 2013
11 de dezembro de 2008	1° de janeiro de 2009	
17 de dezembro de 2007	1° de janeiro de 2008	Prorrogação da Declaração de aplicação geral até 2011
13 de agosto de 2007	1° de setembro de 2007	
1° de maio de 2007	1° de junho de 2007	
19 de dezembro de 2005	1° de janeiro de 2006	
22 de setembro de 2005	1° de outubro de 2005	
24 de dezembro de 2004	1° de fevereiro de 2005	
8 de dezembro de 2003	1° de janeiro de 2004	Prorrogação da Declaração de aplicação geral até 2007
30 de janeiro de 2003	1° de março de 2003	
12 de dezembro de 2002	1° de janeiro de 2003	Prorrogação da Declaração de aplicação geral até 2003

17 de dezembro de 2001	1° de janeiro de 2002
6 de outubro de 2000	1° de janeiro de 2001
9 de dezembro de 1999	1° de janeiro de 2000

Artigos declarados de aplicação geral (de 1° de janeiro de 2017)

I	**Aplicabilidade e duração do contrato**	
Art. 1.º	Âmbito de aplicação	
Art. 2.º	Não aplicabilidade	
II	**Início e termo do vínculo laboral**	
Art. 4.º	Contratação	Pontos 1, 2, 3
Art. 5.º	Período experimental	Pontos 1, 2, 3
Art. 6.º	Rescisão	Pontos 1, 2, 3, 4
Art. 7.º	Proteção contra a rescisão durante as férias contratuais	Pontos 1, 2
III	**Salário**	
Art. 8.º	Salário bruto	Pontos 1, 2, 3
Art. 9.º	Regime salarial	Pontos 1, 2, 3
Art. 10.º	Salário mínimo	Pontos 1, 2, 3
Art. 11.º	Salário mínimo para estagiários	Pontos 1, 2, 3
Art. 12.º	13.º Mês de salário	Pontos 1, 2, 3, 4
Art. 13.º	Deduções salariais	Pontos 1, 2
Art. 14.º	Pagamento do salário	Pontos 1, 2, 3
IV	**Tempo de trabalho e de repouso**	
Art. 15.º	Tempo de trabalho/horas extraordinárias	Pontos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
Art. 16.º	Dias de descanso	Pontos 1, 2, 3, 4, 5
Art. 17.º	Férias	Pontos 1, 4, 5, 6
Art. 18.º	Feriados	Pontos 1, 2, 3
Art. 19.º	Licença de formação	Pontos 1, 2, 3, 4
Art. 20.º	Dias de folga remunerados	
Art. 21.º	Plano de trabalho/registo do tempo de trabalho/controlo do tempo de trabalho	Pontos 1, 2, 3, 4

V	**Compensação salarial e seguros sociais**	
Art. 22.º	Salário em caso de impedimento do empregado para o trabalho	Pontos 1, 2, 3, 4
Art. 23.º	Seguro de perda de rendimentos devido a doença/gravidez	Pontos 1, 2, 3, 4
Art. 25.º	Seguro de acidentes	Pontos 2, 3, 4
Art. 26.º	Atestado médico	Pontos 1, 2, 3
Art. 27.º	Previdência profissional	
	a) Seguro obrigatório	Ponto 2
	b) Contribuições	Pontos 1, 2
	c) Benefícios mínimos	
	d) Informações relativas ao empregado	Alínea 1
	e) Comissão Conjunta de Fiscalização	
	f) Seguro inexistente ou insuficiente	
Art. 28.º	Serviço militar e civil, proteção civil	Pontos 1, 2, 3, 4, 5
VI	**Disposições gerais**	
Art. 29.º	Alojamento e alimentação	Pontos 1, 2, 3
Art. 30.º	Serviço de lavandaria, vestuário e ferramentas de trabalho	Pontos 1, 2, 3, 4
Art. 31.º	Conduta e responsabilidade do empregado	Pontos 1, 2 números 2 e 3
Art. 32.º	Acumulação de períodos de trabalho	Pontos 1, 2
VII	**Disposições formais**	
Art. 35.º	Execução do contrato	
	a) Comissão Conjunta de Fiscalização	Ponto 2
	b) Funções	Ponto 1, primeira linha (A Comissão de Fiscalização supervisiona a execução do contrato e toma decisões acerca da respetiva interpretação.)
		Ponto 1, segunda linha (…atua como órgão de recurso para as decisões tomadas pelo Comité, de acordo com o ponto 2 relativo a...sanções.)
		Ponto 2 (A Comissão de Fiscalização nomeia um Comité, ao qual poderá delegar tarefas. O Comité, em particular, toma decisões relativamente...sanções...)

d) Organismo de controlo	Ponto 1 (O Organismo de controlo tem o dever de verificar o cumprimento do presente Contrato – …, – por ordem do Comité da Comissão de Fiscalização; – em caso de denúncia; – através de controlos por amostragem …)
	Pontos 2, 3, 4, 5, 6
e) Custos	Pontos 1, 2
f) Sanções gerais	Pontos 1, 2, 3
g) Sanções em caso de ausência de registo do tempo de trabalho e em caso de utilização injustificada de um privilégio sazonal	Pontos 1, 2, 3
h) Contribuições	Pontos 1, 2, 3 (O estabelecimento deve deduzir periodicamente as contribuições do salário dos empregados...deverá remeter o montante global das mesmas para o Organismo de controlo. Se o pagamento das contribuições for realizado dentro do prazo atribuído, o estabelecimento tem direito a uma redução de 4% nas suas despesas de cobrança.)
	Pontos 4, 6
i) Utilização das contribuições	

Anexo

Anexo relativo ao ponto 1 do art. 15.º do CCT, Tempo de trabalho/horas extraordinárias