

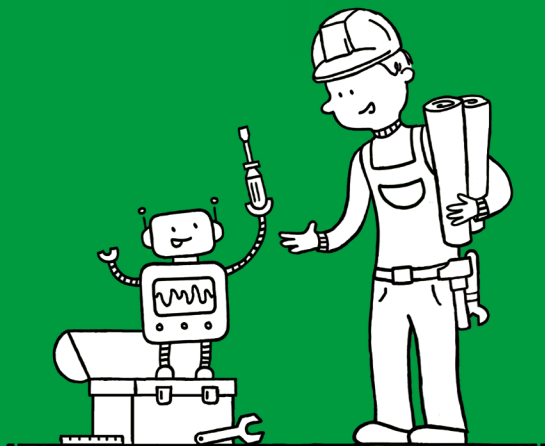
LCGB-INFO



Setor HORECA Guia prático

AMANHÃ É HOJE.

Hoje projetamos juntos o trabalho de amanhã!



 www.lcgb.lu



Para mais informações, contacte-nos através do
49 94 24-222 ou infocenter@lcgb.lu

Introdução

Ao serviço no setor HORECA!

A presente brochura constitui um apoio prático no que respeita às suas perguntas mais frequentes sobre o seu contrato e as condições de trabalho no setor HORECA (hotéis, restaurantes e cafés).

A equipa do LCGB está ao seu dispor para qualquer informação complementar sobre os seus direitos.

Boa leitura!

OS SEUS CONTACTOS



Mandy NOESEN

Secretária sindical
Serviços e comércio

☎ +352 49 94 24-252

☎ +352 691 733 019

✉ mnoesen@lcgb.lu



Christophe DIAS

Secretário sindical
Serviços e comércio

☎ +352 49 94 24-208

☎ +352 691 733 009

✉ cdias@lcgb.lu



Davide ROCHA

Secretário sindical
Serviços e comércio

☎ +352 49 94 24-253

☎ +352 691 733 050

✉ drocha@lcgb.lu



Daniel MARQUES

Assistente sindical
Serviços e comércio

☎ +352 49 94 24-254

☎ +352 691 733 076

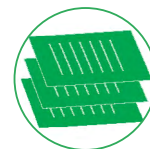
✉ dmarques@lcgb.lu

Índice

- 5 Contrato de trabalho
- 7 Despedimento ou rescisão do contrato de trabalho
- 10 Doença
- 11 Duração de trabalho
- 12 Plano de Organização e de Trabalho (POT)
- 14 Férias anuais remuneradas
- 17 Nascimento e filhos
- 20 As prestações e serviços do LCGB

Última atualização: setembro de 2018

Contrato de trabalho



A contratação é celebrada através de contrato escrito feito em dois exemplares, sendo um destinado ao assalariado e o outro ao empregador.

Tipos de contrato de trabalho

O contrato de trabalho sem termo (“CDI”) é um contrato sem uma duração previamente fixada. Trata-se do contrato de trabalho regido pelo direito comum.

O contrato de trabalho a termo certo (“CDD”) é um contrato com uma duração previamente fixada. O recurso ao CDD tem limites muito específicos previstos na lei e só pode ser celebrado em certos casos.

O contrato de trabalho CDI deve conter as seguintes indicações:

- a identidade das duas partes;
- a data de início da execução do contrato de trabalho;
- o local de trabalho ou o princípio que o assalariado será adstrito a vários locais;
- a descrição das tarefas e das funções;
- a duração do trabalho diário ou a duração do trabalho semanal;
- o horário normal de trabalho;
- o salário ou vencimento de base e, caso se aplique, os complementos salariais ou de vencimento, os complementos remuneratórios, as gratificações ou participações acordadas, assim como a periodicidade do pagamento da remuneração a que o assalariado tem direito;
- a duração das férias anuais remuneradas ou o método de cálculo das férias remuneradas*;
- os prazos de pré-aviso a cumprir pelo empregador e assalariado no caso de resolução do contrato*;

* Estas indicações podem decorrer de uma referência às disposições legais ou às convenções coletivas.

- o eventual prazo de um período experimental;
- as cláusulas derogatórias ou complementares acordadas pelas partes;
- a referência às convenções coletivas que ditam as condições de trabalho do assalariado para o setor ou para uma empresa específica;
- caso se aplique, a existência e o tipo de regime complementar de reforma, o caráter obrigatório ou facultativo do referido regime, os direitos a prestações inerentes, assim como a eventual existência de contribuições pessoais.

Período experimental

O período experimental trata-se de um período probatório no início de um contrato de trabalho (CDD ou CDI), que não pode ser inferior a 2 semanas nem superior a 6 meses, tendo em conta a existência de exceções relacionadas com o nível de formação do assalariado.

Um período experimental máximo de 3 meses

Se o nível de formação profissional do assalariado for inferior ao Certificado de Aptidão Técnica e Profissional do ensino técnico (“CATP”), o período experimental não pode ser superior a 3 meses.

Um período experimental máximo de 12 meses

O período experimental pode atingir os 12 meses se o vencimento mensal bruto previsto pelo contrato de trabalho for superior ou igual a 4365,18 € (índice 814,40).

Especificidades

Paralelamente, existem condições de contratação e de trabalho especiais no âmbito da ocupação ocasional e da ocupação de alunos e estudantes durante as férias escolares. A ocupação ocasional refere-se às pessoas que exercem a sua atividade profissional exclusivamente de forma ocasional e não habitual durante um prazo determinado previamente e que não deve ser superior a 3 meses por ano civil. É obrigatório um contrato escrito, que não deve ser confundido com o período experimental.

Despedimento ou rescisão do contrato de trabalho



Rescisão do contrato de trabalho durante o período experimental

Durante o período experimental, o empregador e o assalariado podem rescindir rapidamente e sem qualquer indemnização o contrato de trabalho.

A rescisão durante o período experimental deve ser efetuada por escrito e:

- por carta registada, preferencialmente, com aviso de receção; ou
- ser entregue em mão própria à outra parte, contra a respetiva assinatura.

O empregador e o assalariado não estão obrigados a apresentar os motivos da rescisão, mesmo no caso de pedido expresso da outra parte, salvo no caso de rescisão com efeito imediato.

No entanto, a rescisão do contrato de trabalho carece de um pré-aviso, que depende da duração inicial do período experimental previsto pelo contrato de trabalho (ou pela convenção coletiva aplicável).

Duração do período experimental	Prazo de pré-aviso (dias civis)
2 semanas	impossibilidade de resolução salvo por falta grave
3 meses	3 dias
4 meses	4 dias
2 meses	15 dias
3 meses	15 dias
4 meses	16 dias
5 meses	20 dias
6 meses	24 dias
7 meses	28 dias
8 - 12 meses	1 mês

Rescisão do contrato com aviso prévio

O assalariado tem o direito de se demitir, ou seja, de tomar a iniciativa de rescindir o seu contrato de trabalho. Deve notificar o empregador desta rescisão, respeitando um prazo de pré-aviso, que depende da sua antiguidade na empresa:

Antiguidade na empresa	Prazo de aviso prévio
< 5 anos	1 mês
5-10 anos	2 meses
> 10 anos	3 meses

Despedimento com aviso prévio

No caso de despedimento, o empregador deve sempre cumprir um procedimento. Se não despedir um assalariado devido a falta grave, é obrigado a dar-lhe um pré-aviso, e a pagar-lhe uma indemnização de despedimento no caso da antiguidade na empresa ser superior a 5 anos.

Antiguidade na empresa	Prazo de aviso prévio
< 5 anos	2 meses
5-10 anos	4 meses
> 10 anos	6 meses

A partir de uma antiguidade na empresa mínima de 5 anos, o empregador está obrigado a pagar uma indemnização por cessação no caso de despedimento ou a prorrogar o prazo do aviso prévio se a empresa tiver menos de 20 colaboradores.

Antiguidade	Indemnização por cessação	Prazo de aviso prévio prorrogado sem indemnização (empresas com < 20 colaboradores)
mínimo de 5 anos	1 mois de salaire	5 meses
mínimo de 10 anos	2 mois de salaire	8 meses
mínimo de 15 anos	3 mois de salaire	9 meses
mínimo de 20 anos	6 mois de salaire	12 meses
mínimo de 25 anos	9 mois de salaire	15 meses
mínimo de 30 anos	12 mois de salaire	18 meses

Se a empresa tiver mais de 150 assalariados, o despedimento deve ser precedido de uma entrevista prévia. Se tiver pelo menos 15 assalariados, deve, além disso, participar cada despedimento efectuado por razões relacionadas com a pessoa em causa ao Comité de Conjuntura.

Despedimento com efeito imediato devido a falta grave

O empregador pode despedir um assalariado com efeito imediato se este tiver cometido uma falta grave que torne impossível a manutenção das relações laborais. O despedimento com efeito imediato constitui uma sanção mais grave que o despedimento com aviso prévio, tendo em conta que, para o empregador, este despedimento tem por base uma causa de maior gravidade.

Neste caso, o empregador não paga nenhuma indemnização de cessação. Além disso, o empregador pode, em certas condições, exigir que o assalariado despedido proceda ao reembolso das despesas de formação profissional contínua que efetuou com o último.

Despedimento coletivo

O empregador que pretende despedir por razões económicas, pelo menos, 7 assalariados num período de 30 dias ou, pelo menos, 15 assalariados num período de 90 dias, deverá recorrer ao processo de despedimento coletivo que abrange 4 fases principais:

- informar a Agência de Desenvolvimento do Emprego (ADEM) e os representantes dos assalariados ou os próprios assalariados no caso de uma empresa com menos de 15 assalariados;
- negociar um plano social;
- implementar um plano social;
- caso se aplique, solicitar o desagravamento fiscal das indemnizações voluntárias de cessação ou despedimento.

Doença

O assalariado incapaz de trabalhar devido a doença ou acidente, e/ou no caso de prolongamento da incapacidade, é obrigado a informar a secção de pessoal na precisa data da sua incapacidade antes do início do trabalho, excepto em caso de força maior (por ex., acidente de trajecto).

Ao 3.º dia da sua ausência, o mais tardar, o assalariado é obrigado a enviar ao seu empregador um atestado médico que certifique a sua incapacidade de trabalho e a respetiva duração previsível.



Duração de trabalho



O setor HORESCA dispõe de regras de direito comum diferentes e de uma legislação especial no que respeita à flexibilização do horário de trabalho dos assalariados de empresas hoteleiras, de restauração, de lojas de bebidas e de estabelecimentos semelhantes.

A duração do trabalho semanal média, calculada com base num período de referência, não pode, em princípio, ser superior a 40 horas. A duração do trabalho máxima absoluta ascende a 10 horas por dia e 48 horas por semana.

Para o setor HORECA, a duração do trabalho diária e semanal durante o período de referência varia de acordo com o período do ano e a dimensão da empresa. A lei que incorpora disposições específicas do setor permite derrogações.



Plano de Organização e de Trabalho (POT)



O empregador é obrigado a elaborar um POT com vista a possibilitar a aplicação dos períodos de referência, excepto no que respeita às empresas com menos de 15 assalariados, incluindo as empresas de carácter sazonal. As empresas que não são obrigadas a elaborar um POT devem manter um registo atualizado.

Período de referência

Empresa	Período de referência máximo
< 15 assalariados	24 semanas (6 meses)
15-49 assalariados	8 semanas (2 meses)
> 50 assalariados	4 semanas (1 meses)

Interrupções de serviço

O horário de trabalho diário só pode ser interrompido por um único período de descanso não remunerado. A duração deste período não pode ser superior a 4 horas.

Descanso diário e semanal

Qualquer assalariado beneficia, ao longo de cada período de 24 horas, de um período de descanso de, pelo menos, 11 horas consecutivas. Qualquer assalariado beneficia, ao longo de cada período de 7 dias, de um período de descanso mínimo de 44 horas. O tempo de descanso dos assalariados deverá coincidir, tanto quanto possível, com o domingo. Os assalariados cujo serviço não permite o descanso ininterrupto de 44 horas por semana têm direito a férias suplementares de 6 dias úteis por ano.

Trabalho noturno

Qualquer trabalho realizado entre as 23:00 horas e as 06:00 horas considera-se trabalho noturno. A remuneração devida por cada hora de trabalho noturno realizada entre as 01:00 hora e as 06:00 horas é majorada em 25 %.

Trabalho ao domingo

A interdição do trabalho ao domingo não se aplica aos hotéis, restaurantes, cantinas, lojas de bebidas e outros estabelecimentos de consumo. O assalariado que totalize 20 domingos de trabalho ao longo de um ano terá direito a, pelo menos, 2 dias de férias suplementares.

Trabalho aos feriados

Por cada dia feriado trabalhado a mais, os assalariados poderão ser indemnizados com a atribuição de 2 dias de descanso remunerados, num prazo de 6 meses; com a atribuição de 2 dias de férias remuneradas para além das férias normais; no que respeita ao conjunto dos dias feriados trabalhados, com a atribuição em todo o ano de um meio dia de descanso remunerado por semana.

Especificidades

Durante as festas e feiras locais, a duração diária do trabalho máxima ascende a 12 horas, limitando-se a 2 festas ou feiras locais por ano.

No caso de trabalho a tempo parcial, excepto disposição diversa do contrato de trabalho, a duração de trabalho diária e semanal efetiva, em aplicação das disposições derogatórias, não pode ultrapassar em mais de 10 % a duração do trabalho diária, nem mais de 15 % a duração do trabalho semanal fixada no contrato de trabalho.

Férias anuais remuneradas



A duração legal das férias anuais está fixada em 25 dias por ano. Uma semana de férias conta, no máximo, por 5 dias, mesmo que as horas de trabalho do assalariado sejam divididas por mais de 5 dias por semana.

O assalariado tem direito às suas férias à razão de um duodécimo por mês de trabalho inteiro, ou seja, 2,083 dias por mês, com 1 dia de férias suplementar por cada período de 8 semanas, durante o qual o assalariado não gozou de um descanso ininterrupto de 44 horas.

Fixação da data das férias

As férias anuais devem ser fixadas com uma antecedência mínima de 1 mês. Em princípio, o assalariado pode fixar os seus dias de férias de acordo com as suas conveniências. No entanto, o empregador pode opor-se:

- por razões de serviço; ou
- no caso de desejos justificados de outros assalariados (exemplo: em certas empresas, a prioridade é atribuída a pessoas que tenham filhos a seu cargo).

Em contrapartida, o empregador não pode impor datas de férias individuais sem o acordo do assalariado, nem lhe impor que goze férias não remuneradas. Se as férias forem fracionadas, devem, no mínimo, abranger um período de 12 dias úteis consecutivos (excepto com o acordo do assalariado).

Casos específicos:

- os estagiários devem gozar as suas férias anuais durante as férias de formação profissional;
- os assalariados não podem exigir as suas férias entre 15 de junho e 15 de setembro;

- o empregador pode recusar atribuir férias ao colaborador, que apresente ausências injustificadas superiores a 10 % do tempo de trabalho normalmente realizado durante a parte do ano já decorrida.

Doença durante as férias

Se o assalariado adoecer durante as suas férias, deve comunicar o facto ao empregador e enviar-lhe o respetivo atestado médico:

- no espaço de 3 dias se o colaborador se encontrar no Luxemburgo;
- no espaço de tempo mais curto, caso se encontre no estrangeiro.

Os dias abrangidos pelo atestado médico não são considerados dias de férias. No entanto, o assalariado deve, logo que deixar de estar incapacitado para o trabalho, retomar o trabalho na data inicialmente acordada com o empregador.

Licenças extraordinárias:

As licenças extraordinárias são atribuídas ao colaborador que deve ausentar-se do seu trabalho por alguns motivos de carácter pessoal.

Salvo no caso de 2 exceções (nascimento e adoção), devem ser gozadas no momento em que se produz o acontecimento que dá lugar às licenças, não podendo ser transferidas para as férias anuais do assalariado.

Casamento/União de facto

Casamento do assalariado	Assalariados e estagiários	3 dias
Declaração de união de facto do assalariado	Assalariados e estagiários	1 dia
Casamento ou união de facto de um filho	Assalariados e estagiários	1 dia

Nascimento/adoção

Nascimento de um filho legítimo ou natural reconhecido	Exclusivamente para o pai	10 dias
Acolhimento de um filho de < 16 anos ao abrigo da sua adoção (salvo se o progenitor beneficiar de licença de acolhimento)	Assalariados e estagiários	10 dias

Estes dias de licença podem ser fracionados e devem ser gozados no prazo de 2 meses a seguir ao nascimento ou acolhimento do filho.

Morte

Morte de um filho menor (< 18 anos)	Assalariados e estagiários	5 dias
Morte do cônjuge	Assalariados e estagiários	3 dias
Morte de um progenitor do 1.º grau do assalariado ou do seu cônjuge (pai, mãe, sogros, filhos e enteados)	Assalariados e estagiários	3 dias
Morte de um progenitor ou afim do 2.º grau ou do seu cônjuge (avós, netos, irmãs e irmãos, cunhados e cunhadas)	Assalariados e estagiários	1 dia

Diversos

Mudança (Uma única vez num período de 3 anos, salvo se o colaborador tiver de se mudar por razões profissionais)	Assalariados e estagiários	2 dias
--	----------------------------	--------

Nascimento e filhos



As mulheres que esperam um filho ou que foram mães recentemente beneficiam de várias regalias, entre as quais, a licença de parto. As referidas regalias destinam-se, por um lado, a proteger o estado de saúde das mulheres em questão e, por outro lado, permitir que se dediquem plenamente ao seu filho após o parto.

Durante a gravidez, a mulher dispõe de:

- proteção contra o despedimento desde o início da gravidez;
- proteção especial da sua saúde e da sua segurança no caso de ocupar um posto que apresente riscos específicos;
- proteção contra os riscos do trabalho noturno;
- dispensa de trabalho para realizar exames pré-natais;
- várias semanas de licença antes e depois do parto;
- adaptações do tempo de trabalho para aleitamento.

Licença pré-natal

A licença de parto tem início 8 semanas antes da data prevista do parto.

Se o parto ocorrer antes da data prevista, os dias de licença pré-natal não gozados são acrescidos à licença pós-natal (sem que a duração total da licença de parto possa ultrapassar 20 semanas no total).

Se o parto ocorrer depois da data prevista, a licença pré-natal é prorrogada até à data efetiva do parto, sem que, no entanto, reduza a duração da licença pós-natal, que se mantém nas 8 semanas.

Está disponível um cálculo da licença pré-natal no sítio Web da CNS.



Licença pós-natal

A licença de parto prossegue 12 semanas após da data efetiva do parto.

Licença parental

A licença parental permite que os progenitores de um filho de idade precoce interrompam a sua carreira profissional ou a reduza para se dedicarem mais à educação do seu filho, tendo a certeza de recuperar o seu posto de trabalho no final da licença.

O progenitor pode requerer:

- a 1.ª licença parental, que deve ser gozada a seguir à licença de parto ou de acolhimento;
- a 2.ª licença parental, que pode ser gozada antes do 6.º aniversário do filho (12.º aniversário no caso de adoção). A licença parental é concedida apenas uma vez relativamente ao mesmo filho.

Independentemente de ser a 1.ª ou a 2.ª licença parental, o progenitor pode requerer uma licença parental a tempo integral de 4 ou 6 meses por filho.

Com o acordo do empregador, o assalariado pode igualmente requerer uma licença parental a meio tempo ou fracionada de acordo com as seguintes modalidades:

	Duração	Requerentes que cumprem as condições gerais	Consequências sobre a atividade
Licença parental meio tempo	12 ou 8 meses	Duração do trabalho semanal ≥ 20 h/semana	Atividade profissional reduzida em 50 % durante o período da licença parental
Licença parental fracionada (num período máximo de 20 meses) > 50 colaboradores	4 x 1 meses a tempo integral	Duração do trabalho semanal ≥ 40 h/semana	Não é permitida nenhuma atividade profissional durante os 4 meses de licença parental
	1 dia por semana		Atividade profissional reduzida em 20 % por semana durante o período da licença parental

Se a duração do trabalho do assalariado for inferior a metade da duração do trabalho normal aplicável na empresa, o assalariado pode gozar a licença parental a tempo integral. O mesmo acontece se houver vários empregadores. Durante a licença parental, o progenitor tem direito a uma indemnização que constitui um rendimento de substituição pago pela Caisse pour l'Avenir des Enfants (CAE).

ASSISTÊNCIA NA VIDA PRIVADA

O LCGB oferece uma ajuda profissional em várias línguas para qualquer iniciativa relativa à vida privada ou em relação às administrações públicas.

O LCGB presta-lhe apoio !

Declaração de impostos

O LCGB oferece uma ajuda e assistência gratuita para preencher a declaração de imposto.



Serviços de pensões

O LCGB oferece uma análise da carreira profissional, simulação e estimativa da pensão.

Assistência jurídica na vida privada

O LCGB oferece uma ajuda e assistência em caso de divórcio, de tutela ou em caso de questões ou de problemas relativos aos contratos de arrendamento com uma participação nos honorários de advogados.

Seguros

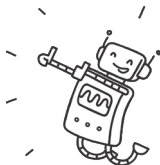
Em colaboração com o grupo FOYER, o LCGB oferece uma ajuda e assistência em caso de questões ou problemas a nível dos contratos de seguro existentes ou futuros.

DIREITO LABORAL & DIREITO SOCIAL

O LCGB é o seu ponto de contacto para quaisquer dúvidas relativas ao trabalho e ao direito social. O LCGB presta-lhe ajuda, assistência e consultas gratuitas em diferentes idiomas no âmbito do seguro de saúde-maternidade, do desemprego e reintegração profissional, das prestações familiares, do seguro de pensão e de invalidez, do seguro contra acidentes e do seguro e assistência social.

Assistência jurídica gratuita

- ⇒ Válida para todos os litígios do direito laboral e do direito social.
- ⇒ Nos limites previstos pelo regulamento des carregável no site web www.lcgb.lu.
- ⇒ Sem período de carência.
- ⇒ Obrigação de manter-se membro durante qualquer procedimento assim como os 24 meses que se seguem.
- ⇒ Reembolso dos honorários do advogado se o membro renunciar antes do final do procedimento e dentro dos 24 meses que seguem



WWW.LCGB.LU



LCGB HELPDESK

Assistência na vida privada

- ① +352 49 94 24-333
- ② Segunda-feira - sexta-feira (exceto quarta-feira à tarde) 8h30 - 12h00 & 13h00 - 17h00
- ✉ helpdesk@lcgb.lu



LCGB INFO-CENTER

Assistência ao trabalho

- ① +352 49 94 24-222
- ② Segunda-feira - sexta-feira (exceto quarta-feira à tarde) 8h30 - 12h00 & 13h00 - 17h00
- ✉ infocenter@lcgb.lu