

LCGB-INFO



Setor HORECA
Guia prático

Índice

- 3** Contrato de trabalho
- 5** Despedimento ou rescisão do contrato de trabalho
- 8** Doença
- 9** Duração de trabalho
- 10** Plano de Organização de Trabalho (POT)
- 12** Férias anuais remuneradas
- 15** Nascimento e filhos

Última atualização: agosto de 2020

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 ocupado 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 salário mensal bruto previsto pelo contrato de trabalho for superior ou igual a 4.474,31 € (índice 834,76).

Especificidades

Em paralelo, 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 rescisão, exeto para conduta imprópria 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 mês de salário	5 meses
mínimo de 10 anos	2 meses de salário	8 meses
mínimo de 15 anos	3 meses de salário	9 meses
mínimo de 20 anos	6 meses de salário	12 meses
mínimo de 25 anos	9 meses de salário	15 meses
mínimo de 30 anos	12 meses de salário	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 conduta imprópria grave

O empregador pode despedir um assalariado com efeito imediato se este tiver cometido uma falta grave que torne impossível a manutenção das relações de trabalho. 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 o/a responsável dos recursos humanos 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 HORECA 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 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 mês)

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 adicionais 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 a 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 adicionais.

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 ou com a atribuição de 2 dias de férias remuneradas para além das férias normais ou 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.

Em 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 pagas



A duração legal das férias anuais está fixada em 26 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, 2,167 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;
- 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 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 parente beneficiar da 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 parreiro	Assalariados e estagiários	3 dias
Morte de um parente do 1.º grau do assalariado ou do seu cônjuge (pai, mãe, sogros, filhos e enteados)	Assalariados e estagiários	3 dias
Morte de um parente ou afim do 2.º grau ou do seu cônjuge (avós, netos, irmãos e irmãs, 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 12 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 pais 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 pai ou a mãe 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 \geq 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 mês a tempo integral	Duração do trabalho semanal \geq 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 inteiro. O mesmo acontece se houver vários empregadores. Durante a licença parental, o pai ou a mãe tem direito a uma indemnização que constitui um rendimento de substituição pago pela Caisse pour l'Avenir des Enfants (CAE).

Crédito:

LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lrgb.lu

WWW.LRGB.LU