

SECTOR HORECA



Lei de 20 de Dezembro 2002 relativa à regulamentação da duração do trabalho dos operários, aprendizes e estagiários da hotelaria e restauração.

[QUEM ESTÁ ABRANGIDO

Os operários, aprendizes e estagiários da hotelaria e restauração, estabelecimentos de venda de bebidas e estabelecimentos similares que fornecem, contra remuneração, alojamento ou refeições, com possibilidade de consumo no próprio estabelecimento.

Estão excluídos desta regulamentação específica os trabalhadores abrangidos pelo regime dos «empregados privados - employés privés».

[O QUE FOI ALTERADO COM A NOVA LEI ?

- Uma única interrupção diária de trabalho, de duração máxima de 3 horas, durante a qual o trabalhador não está à disposição do empregador e não recebe remuneração.
- Período de repouso diário, obrigatório, de 11 horas consecutivas (ver a seguir)
- Acréscimo por trabalho nocturno (ver a seguir).
- A duração normal do trabalho semanal fica limitada a 40 horas.
- Algumas excepções são possíveis, em determinadas situações.

SECTOR HORECA



[A PARTIR DE QUANDO?

A lei aplica-se por etapas sucessivas relativamente aos empregadores que têm ao seu serviço:

- pelo menos 50 trabalhadores: a partir de 1 de Janeiro de 2003;
- entre 15 e 49 trabalhadores: a partir de 1 de Janeiro de 2004;
- menos de 15 trabalhadores: a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Todavia, algumas disposições são aplicáveis a todos os empregadores desde 1 de Janeiro 2003.

[QUAIS SÃO AS DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS DESDE 1 DE JANEIRO 2003?

Todos os trabalhadores têm direito, em cada período de 24 horas, a gozar um período de descanso de 11 horas consecutivas, que deverá decorrer entre a última hora de trabalho prestado e a primeira hora de entrada ao serviço, no dia seguinte.

Todos os trabalhadores têm direito a beneficiar de um período, de descanso semanal, sem interrupção, de 44 horas por cada período de sete dias de trabalho seguidos. Se tal não acontecer, o trabalhador tem o direito de beneficiar, sem qualquer outra formalidade e sem ser necessária a intervenção da Inspeção do Trabalho e das Minas - Inspection du Travail et des Mines, de um dia de folga suplementar por cada período de 8 semanas de trabalho consecutivas ou interpoladas, em que esse tempo de repouso não tenha sido observado.

Atenção: Estas duas disposições não se limitam ao campo de aplicação da Lei Horeca, sendo relativas a todos os regimes dos outros sectores económicos.

[EM QUE CONDIÇÕES PODE SER FLEXIBILIZADA A DURAÇÃO DO TRABALHO?

As empresas que queiram flexibilizar o horário e a duração do trabalho devem obrigatoriamente definir:

1) Um **período de referência** cuja duração máxima é fixada pela nova lei, tendo em conta a dimensão da empresa;

Empresa	Período de referência	Duração máxima de trabalho, diário/semana e períodos	
15 até 49 assalariados	2 meses	12h / 51h	Junho até Setembro 23 de Dez. – 2 de Jan. 2.º sem. Páscoa 2.º sem. Pentecostes
Menos de 15 assalariados	6 meses	12h / 51h	Junho e Setembro
		12h / 54 h	Julho e Agosto 23 de Dez. – 2 de Jan. 2.º sem. Páscoa 2.º sem. Pentecostes
Empresa sazonal	6 meses	12 h/ 54 h	Junho e Setembro
			12h / 60 h Julho e Agosto 23 de Dez. – 2 de Jan. 2.º sem. Páscoa 2.º sem. Pentecostes

2) Um **plano de organização do trabalho (P.O.T)** que deve ter em conta a actividade previsível da empresa durante o período de referência e fixar os princípios relativos à organização do trabalho em caso de ocorrência de acontecimentos imprevisíveis ou de força maior; este plano deve estar feito, o mais tardar, cinco dias completos antes do início de cada período de referência, abranger todo esse período, não podendo ser modificado até ao termo desse mesmo período de referência.

Todos os P.O.T. devem obrigatoriamente e previamente ser submetidos ao parecer da respectiva delegação do pessoal, ou caso não haja delegação do pessoal, ao parecer dos trabalhadores da empresa e mencionar, sob pena de nulidade, nomeadamente:

- o início e o termo do período de referência;
- o número de horas normais de trabalho por dia e por semana, bem como as horas do início e do termo do trabalho diário;
- os dias de encerramento da empresa, os dias feriados obrigatórios previstos na lei, os feriados usuais, bem como as

SECTOR HORECA



férias individuais ou previstas nos contratos colectivos;

- o período de repouso de 44 horas consecutivas por semana e, se for caso disso, o período de folga compensatória que é devido se esse período de repouso não for respeitado.

O P.T.O. deve ser comunicado aos trabalhadores e ser afixado, pelo chefe da empresa, nas entradas principais do local de trabalho e ser comunicado, imediatamente, ao director da Inspecção do trabalho e das Minas.

Um regulamento do funcionamento de um horário móvel pode substituir o P.O.T.

As empresas onde trabalhem regularmente menos de 15 assalariados não são obrigadas a elaborar um P.O.T.

[QUAL A SITUAÇÃO DURANTE OS PERÍODOS DE INACTIVIDADE OU DE ACTIVIDADE REDUZIDA?

Se, durante um determinado período do ano, um trabalhador prestar poucas horas ou não trabalhar, continuará a receber a sua remuneração normal, mas não pode, ao mesmo tempo, exercer um outro emprego remunerado. Se tal acontecer, deverá restituir ao primeiro empregador a parte do salário que corresponde ao período em que foi pago duas vezes.

[QUANDO SE CONSIDERA QUE FORAM PRESTADAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS?

Sem período de referência e sem P.O.T. O número de horas que ultrapassem o limite diário ou semanal, respectivamente, de 8 ou 40 horas, previsto num contrato colectivo ou, à falta deste, na lei.

Atenção: se o trabalho semanal for repartido por 5 dias ou por menos tempo, a duração normal do trabalho pode passar automaticamente a ser de 9 horas por dia, sem poder ultrapassar o limite de 40 horas por semana. Neste caso, a 9ª. hora não é considerada como hora extraordinária.



A prestação de trabalho extraordinário está condicionada à autorização do Ministério competente, excepto quando se trate de executar tarefas urgentes, ou destinadas a fazer face a um acidente que tenha ocorrido ou em risco de ocorrer.

Com período de referência e P.O.T. (Exceptuam-se as empresas com menos de 15 assalariados: o número de horas que excedam as que estão previstas convencionalmente ou, não havendo convenção, as que excedam a duração prevista na lei à data do termo do período de referência, bem como o número de horas que excedam a duração do trabalho, diário ou semanal, prevista no P.O.T.

A prestação de horas extraordinárias sem autorização prévia do Ministério competente é ilegal, salvo nos casos previstos na lei. A Delegação do Pessoal, se estiver constituída, deverá ser solicitada para dar o seu parecer. Os pedidos de autorização devem mencionar as circunstâncias excepcionais que fundamentam o recurso à prestação de horas extraordinárias e justificar os motivos pelos quais não é possível proceder à admissão na empresa de mais trabalhadores. Estes pedidos, bem como o parecer da Delegação do Pessoal, devem ser transmitidos à direcção da Inspecção do Trabalho e das Minas.

As horas não utilizadas, no termo do período de referência, não poderão ser prestadas ulteriormente.

[RESULTA DA LIMITAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO UMA DIMINUIÇÃO DO SALÁRIO?

Da diminuição da duração máxima de trabalho de 48 para 40 horas não pode resultar, automaticamente, uma diminuição do salário. Se o empregador tomar a decisão de reduzir o salário, deverá respeitar o procedimento previsto no artigo 37º da lei modificada de 24 de Maio de 1989 relativa ao contrato de trabalho. Este procedimento prevê que qualquer modificação unilateral de uma cláusula essencial do contrato, em

SECTOR HORECA



desfavor do assalariado deve, sob pena de nulidade, ser notificada ao trabalhador por carta registada, salvo se o assalariado assinou um duplicado dessa carta, comprovando que tomou conhecimento dessa modificação, devendo ser respeitado o prazo de pré-aviso idêntico ao do despedimento.

O assalariado pode perguntar quais os motivos da modificação, dentro do prazo de um mês, a contar da data da notificação, devendo o empregador responder, também, dentro de um prazo de um mês, a contar da data dessa pergunta. Se após ter decorrido o prazo de pré-aviso o assalariado aceita a modificação, é dada continuação ao contrato assim modificado. Se o assalariado não aceita as modificações propostas considera-se que o contrato foi rescindido pelo empregador.

Se o trabalhador aceitar as novas condições, mesmo antes do termo do prazo do pré-aviso ou se o empregador não respeitar o formalismo previsto no supracitado artigo 37º. e o trabalhador aceitar apesar disso as novas condições, há modificação consensual do contrato. De igual modo, se depois de findo o prazo de pré-aviso, o trabalhador continua a trabalhar, sujeito às novas condições, considera-se que há aceitação tácita das novas condições do contrato.

[A PROBLEMÁTICA DOS ASSALARIADOS «EXTRA»

A Administração das Contribuições Directas autoriza que os empregadores procedam ao pagamento dos impostos relacionados com a actividade de trabalhadores «temporários» mediante o preenchimento de uma «Déclaration forfaitaire».

Atenção: Esta autorização não dispensa o empregador de inscrever os trabalhadores com o estatuto de «extras» na Segurança social (a inobservância desta regra configura a situação de trabalho clandestino), nem os dispensa de cumprir o disposto no direito do trabalho.

A PROTEÇÃO DOS JOVENS TRABALHADORES E O TRABALHO DOS ESTUDANTES

Salvo derrogação Ministerial, os trabalhadores com menos de 18 anos não estão autorizados a prestar horas extraordinárias nem a trabalhar aos domingos e feriados obrigatórios.

Apenas os estudantes que trabalhem durante o período de férias escolares em vigor nos respectivos estabelecimentos de ensino em que se encontram inscritos, têm o «estatuto de estudantes», pelo que, se trabalharem fora desses períodos de férias devem estar inscritos na Segurança Social e receber remuneração idêntica à dos trabalhadores que não estão abrangidos por este estatuto.

OS DIFERENTES ACRÉSCIMOS DE SALÁRIO E COMPENSAÇÕES.

- Trabalho nocturno: 25% por cada hora de trabalho prestado entre a 01.00 e 06.00 horas.
- Trabalho prestado ao domingo (apenas, caso se trate de trabalho extraordinário): O assalariado que tenha trabalhado 20 domingos no período de um ano, terá direito a pelo menos dois dias de férias suplementares remuneradas.
- Trabalho extraordinário: 25% ou compensação de 1,5 horas de tempo livre por cada hora extraordinária.
- Trabalho prestado durante os feriados obrigatórios: para além do salário correspondente a 1 dia de trabalho normal, o trabalhador tem direito a um dos benefícios a seguir indicados:
 - Dois dias de repouso pagos, os quais devem ser gozados num prazo de 6 meses;
 - Ou, dois dias de repouso pagos, que vêm juntar-se ao período normal de férias;
 - Ou, meio-dia de repouso pago, por semana, durante todo o ano, por conta do trabalho prestado na totalidade dos feriados obrigatórios.

SECTOR HORECA

[QUAIS SÃO AS INFRAÇÕES MAIS CORRENTES?

As infrações seguintes são passíveis de multa ou de pena de prisão:

- falta de pagamento dos salários (nas datas vencidas);
- pagamento de salário de montante inferior ao do salário mínimo;
- retenção ilegal de parte ou totalidade do salário;
- falta de entrega, ao assalariado, da folha de salário;
- trabalho clandestino ou falta de autorização de trabalho por conta própria;
- falta de registo das férias, e de trabalho prestado aos domingos e feriados obrigatórios;
- trabalho executado durante um número de horas superior às da autorização concedida;
- entrada ao serviço, do assalariado, sem exame médico prévio;
- deslocalização do pessoal para outras firmas (prêt de main-d'œuvre);
- infrações à legislação do trabalho nocturno e aos períodos de interrupção laboral.



MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

26, rue Sainte-Zithe • L-2763 Luxembourg

Tél.: 478 - 1 • Fax: 478 - 6325
www.mt.etat.lu

Adresse postale
L-2929 Luxembourg



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi

INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

26, rue Sainte-Zithe • L-2763 Luxembourg

Tél.: 478 - 6145 • Fax: 49 14 47
www.itm.lu

Adresse postale
B.P. 27 • L-2010 Luxembourg

