



**Perdi o meu
emprego, o que
fazer ?**



OGB L

Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
60 bd J.-F. Kennedy | L-4170 Esch-sur-Alzette
T. +352 2 6543 777

ogbl.lu [f ogbl.lu](https://www.facebook.com/ogbl.lu) [🐦 OGBL_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

Edição 01/2021

Prefácio

Uma pessoa que perde o seu emprego encontra-se, muitas vezes de repente, numa situação difícil e incerta. Surgem muitas questões, não só sobre o despedimento em si, mas também sobre as medidas a tomar. A fim de informar os/as trabalhadores/as, a OGBL elaborou esta brochura "Perdi o meu emprego, o que fazer?".

A brochura contém informações completas sobre, entre outros, os seguintes assuntos:

- > Quais os passos a dar antes da notificação de uma rescisão (cessação) de contrato?
- > Que tipos de rescisões de contrato existem?
- > Quais os meus direitos relativamente à rescisão de contrato?
- > Que trâmites devo seguir para poder beneficiar do subsídio de desemprego?

Esperamos que as suas questões encontrem respostas nesta brochura.

Notas preliminares importantes

Se você se encontra

- de baixa médica ('congé maladie')
- em licença por razões familiares
- em licença de acompanhamento
- em licença parental
- grávida ou em licença de maternidade
- em licença de adoção
- em processo de reclassificação profissional (depois da aceitação do dossier pela Comissão Mista)
- em processo de reclassificação interna
- se é delegado/a do pessoal (representante dos trabalhadores)(efetivo ou suplente)

está, em princípio, protegido contra um despedimento e nem pode ser convocado para uma entrevista prévia em vista de um despedimento.

Se se encontra num destes casos, contacte **imediatamente** o Serviço de Informação, Aconselhamento e Assistência (SICA) da OGBL, pois o prazo para solicitar a anulação é, em alguns casos, de apenas 15 dias.

N.B. Algumas convenções coletivas preveem condições mais favoráveis (prazo de pré-aviso, indemnizações, etc.) para os/as trabalhadores/as. Caso tenha questões relacionadas com o despedimento ou a demissão é, portanto, necessário especificar claramente onde trabalha, de modo a que verifiquemos se uma convenção coletiva é aplicável.



A entrevista prévia ao despedimento

Se a empresa emprega pelo menos 150 trabalhadores ou se uma empresa com menos de 150 trabalhadores está abrangida por uma convenção coletiva, é obrigatória uma entrevista preliminar/prévia ao despedimento entre o empregador e o trabalhador.

Convocação para uma entrevista prévia

Neste caso, a entidade patronal tem a obrigação, antes de tomar qualquer decisão, de convocar o trabalhador em questão para uma entrevista preliminar. Esta convocatória deve ser enviada ao trabalhador por carta registada ou por escrito com a



devida certificação de aviso de recepção. Esta carta deve obrigatoriamente indicar os seguintes pontos:

1. o objeto da convocação
2. a data, hora e local da entrevista prévia
3. a informação de que o trabalhador tem o direito de ser assistido durante a entrevista preliminar por um outro trabalhador à sua escolha e que pertença ao pessoal da empresa ou por um representante de uma organização sindical representativa a nível nacional representada na delegação do pessoal da empresa.

O dia da entrevista preliminar pode ser fixado, no mínimo, no segundo dia útil seguinte ao do envio da carta registada ou da entrega do documento escrito com aviso de recepção.

Atenção: Algumas convenções coletivas preveem mais de 2 dias entre o envio da carta e a entrevista preliminar.

O desenrolar da entrevista prévia ao despedimento

Durante a entrevista, a entidade patronal ou o seu representante deve indicar o(s) motivo(s) da decisão a ser considerada e obter a(s) explicação(ões) do/a trabalhador/a e as observações da pessoa que assiste o/a mesmo/a. O empregador ou o seu representante também têm o direito de ser assistidos durante a entrevista preliminar por um membro do pessoal ou por um representante de uma organização profissional patronal, desde que o/a trabalhador/a tenha sido informado do mesmo na carta registada que o convoca para a entrevista preliminar.



Sou obrigado a assistir à entrevista prévia ao despedimento?

Não. A não comparência nesta entrevista não é motivo para despedimento. Contudo, a entrevista preliminar pode, se necessário, servir para esclarecer mal-entendidos e/ou levar a entidade patronal a rever a sua intenção de despedir ou a alterar a sua intenção de um despedimento por falta grave em despedimento com pré-aviso.

Uma pessoa da OGBL pode estar presente na entrevista preliminar?

Em princípio, recomendamos que o trabalhador se faça acompanhar por um representante dos trabalhadores (delegado do pessoal). Além disso, quando a OGBL não está representada na delegação de pessoal de uma empresa, a entidade patronal não é obrigada a aceitar a presença na entrevista de uma pessoa exterior à mesma.

Sou obrigado a tomar uma posição sobre os motivos que levaram à decisão do despedimento?

A entrevista prévia ao despedimento permite ao/a trabalhador/a apresentar a sua defesa relativamente aos motivos do processo disciplinar e obter explicações. No entanto, por vezes é mais prudente não tomar posição. É necessário não esquecer que, frequentemente nesse momento, o trabalhador fica surpreendido ao saber que está prestes a ser despedido. E isto ainda pode ser mais reforçado, dependendo dos motivos de despedimento apresentados pelo empregador e, ao mesmo tempo, o trabalhador pode vir a dizer coisas que teria sido

melhor não dizer. Neste caso, é melhor o trabalhador limitar-se a tomar nota dos motivos de despedimento apresentados pelo empregador.

Durante a entrevista preliminar, o empregador quer que eu assinie um documento. Tenho de o assinar?

Não. Não há absolutamente nenhuma razão para o empregador o obrigar a assinar nada. Se o documento em questão não limitar os direitos do trabalhador, o empregador deve aceitar a recusa do trabalhador em assinar o mesmo ou deve aceitar dar-lhe uma cópia para que o trabalhador possa verificar o conteúdo do documento.

Mesmo que o empregador me ameace que caso eu recuse, ele me despeça por falta grave?

É importante saber que também em caso de despedimento por falta grave, o trabalhador mantém o seu direito de contestar o despedimento e, no contexto de um processo judicial, pode pedir o desemprego provisório. Neste caso, o documento em questão é suscetível de ser uma demissão ou uma rescisão de contrato por acordo mútuo. O empregador não precisará, portanto, de despedir nem de dar razões para o despedimento. Se tal documento for assinado, o trabalhador é privado de todos os seus direitos em relação ao despedimento e não terá direito ao subsídio de desemprego em circunstância alguma.

Na data da entrevista preliminar ainda me encontro de baixa médica com um certificado de inca-

pacidade para o trabalho. Neste caso, posso ir à entrevista ou posso vir a ter problemas na sequência disso?

Se a entidade patronal tiver sido devidamente informada da baixa médica do trabalhador, ou seja, se tiver sido notificada no primeiro dia e estiver na posse do certificado de doença o mais tardar no terceiro dia de ausência, não tem o direito de convocar o trabalhador para uma entrevista preliminar.

Exceção: se a baixa por doença exceder as 26 semanas consecutivas, a proteção contra o despedimento bem como a interdição de convocar um trabalhador para uma entrevista preliminar ficam sem efeito.

Durante os primeiros 5 dias de uma incapacidade para o trabalho, não é permitido ao trabalhador ausentar-se do seu domicílio.

Atenção: é, no entanto, necessário que a hora da entrevista preliminar (incluindo o tempo de deslocação) seja fixada de modo a que o trabalhador possa cumprir as horas de ausência permitidas (10:00-12:00 e 14:00-18:00).

☞ ver também a nossa brochura "Estou doente, o que posso fazer?"

A convocação para a entrevista preliminar ou o despedimento são inválidos se eu apresentar um certificado de incapacidade para o trabalho a partir do dia em que recebo a convocação?

Não. Se o certificado de incapacidade para o trabalho for apresentado após a receção da carta registada de rescisão do contrato ou da carta de convocação para a entrevista preliminar, a proteção contra o despedimento fica sem efeito e o processo de despedimento não fica interrompido.

Exceção: Em caso de hospitalização urgente do trabalhador, a apresentação do certificado de incapacidade para o trabalho no prazo de 8 dias após a hospitalização torna nula e sem efeito a carta registada de rescisão do contrato ou, quando aplicável, a carta de convocação para a entrevista preliminar.

Após a entrevista prévia ao despedimento

O despedimento com pré-aviso ou por falta grave deve ser notificado, o mais cedo possível, no dia seguinte à entrevista prévia (preliminar) ao despedimento, ou na data marcada para a entrevista se o trabalhador não comparecer, e o mais tardar 8 dias após a entrevista/data marcada para a entrevista.

O despedimento notificado sem observar este procedimento é irregular por motivos formais.

O despedimento durante o período de experiência

O contrato de trabalho que inclua um período de experiência pode ser rescindido com pré-aviso após um período experimental mínimo de 2 semanas. Posteriormente, devem ser observados os seguintes prazos de pré-aviso:

- Duração do período à experiência: Menos de um mês - Pré-aviso a respeitar: O mesmo número de dias que o período à experiência conta em semanas
- Duração do período à experiência: Mais de um mês - Pré-aviso a respeitar: 4 dias por cada mês à experiência, mas num máximo de 1 mês

O meu empregador despediu-me durante o período de experiência sem apresentar os motivos. Pode fazê-lo?

Sim, não é necessário um motivo de despedimento durante um período de experiência.

A minha entidade patronal despediu-me 15 dias antes do fim do período de experiência de 6 meses com 24 dias de pré-aviso. Pode fazê-lo?

Não. Uma vez que o período de pré-aviso excede o final do período experimental, o empregador é obrigado a aplicar as mesmas formalidades como para um despedimento com pré-aviso. Por conseguinte, é aconselhável perguntar os motivos para o despedimento. (ver abaixo)

Despedimento com pré-aviso

O despedimento com pré-aviso deve ser notificado por carta registada via postal. No entanto, a assinatura do trabalhador no duplicado da carta de despedimento será considerada como aviso de receção da notificação.

Prazos de pré-aviso

O contrato de trabalho cessa depois dos seguintes prazos:

Antiguidade no serviço	pré-aviso
Inferior a 5 anos	2 meses
Entre 5 e 10 anos	4 meses
Superior a 10 anos	6 meses

Início do pré-aviso

- Data de notificação do despedimento:
Entre os dias 1 e 14 do mês – Início do pré-aviso: No dia 15 desse mês
- Data de notificação do despedimento:
Entre os dias 15 e o último do mês – Início do pré-aviso: No primeiro dia do mês seguinte

A minha entidade patronal datou a carta de rescisão de contrato no dia 14, mas eu só a recebi no dia 20. O período de pré-aviso começa no dia 15?

É o carimbo dos correios que constitui a prova de envio. Se a carta foi enviada por correio no dia 14, o prazo de pré-aviso começa no dia 15. Se a carta só foi enviada por correio depois do dia 15, o período de pré-aviso está errado.

Contudo, a data de rescisão indicada pela entidade patronal será mantida e esta será responsável pelo pagamento de uma indemnização compensatória do pré-aviso correspondente ao salário devido pelo período de pré-aviso não respeitado.

Tenho 5 anos de antiguidade, mas a minha entidade patronal só me notificou do meu despedimento com 2 meses de antecedência. Pode

fazê-lo?

A duração do prazo de pré-aviso é determinada pela antiguidade adquirida no dia do despedimento. Assim: se o trabalhador tiver 5 anos de antiguidade no momento do despedimento, o período de pré-aviso é de 4 meses.

A entidade patronal indicou apenas um período de pré-aviso de 1 mês. Tenho de respeitar um pré-aviso de 2 meses?

Não. Neste caso, a lei prevê o pagamento de uma indemnização compensatória em vez de um pré-aviso igual ao período de pré-aviso não respeitado.

A dispensa de trabalho durante o período de pré-aviso

A entidade patronal pode dispensar o trabalhador de executar o seu trabalho durante o período de pré-aviso. Esta dispensa deve ser mencionada na carta registada de notificação do despedimento ou num documento por escrito entregue ao trabalhador para o notificar do despedimento.

A minha entidade patronal disse-me que não preciso trabalhar durante o período de pré-aviso. Continuarei a receber o meu salário até ao fim do período de pré-aviso?

A lei prevê que uma dispensa de trabalho só pode ser acordada por escrito. É, portanto, mais prudente exigir esse acordo por escrito à sua entidade patronal. Se não trabalhar durante o período de pré-aviso sem prova de uma dispensa de trabalho, arrisca-se a um despedimento por falta grave devido a ausência ou falta de comparência não justificada no seu posto de trabalho, além de poder não vir a receber o seu salário.

Posso vir a ter cortes no meu salário com uma dispensa de trabalho por escrito?

O Código do Trabalho prevê que uma dispensa de trabalho não pode levar a qualquer diminuição do salário, das indemnizações ou de outros benefícios devidos ao trabalhador como se este tivesse continuado a trabalhar. Apenas os subsídios de refeição, de deslocação ou de trajeto podem não ser pagos ou sofrer cortes durante uma dispensa de trabalho.

Interview



Estou em dispensa de trabalho e encontrei um novo emprego. Posso começar o novo trabalho antes do fim do período de pré-aviso?

Sim. Basta informar a entidade patronal que o despediu. Não precisa assim cumprir o período de pré-aviso até ao fim.

Quando o novo salário é inferior àquele devido durante o período de pré-aviso, o empregador é obrigado a pagar mensalmente a diferença entre os dois salários, e isto durante o tempo restante do período de pré-aviso. Este complemento diferencial continua sujeito aos descontos sociais e fiscais.

Licença suplementar para procura de emprego

Em caso de despedimento com pré-aviso, o trabalhador tem direito a uma licença remunerada adicional de até 6 dias no máximo para procurar emprego, desde que o trabalhador esteja inscrito como candidato ao emprego na "Agence pour le développement de l'emploi" (ADEM) e possa justificar a apresentação de uma oferta de emprego.

Tenho de tirar dias inteiros para essa licença extra?

Não, esta licença também pode ser gozada com meios-dias, por exemplo.

A entidade patronal pode recusar-me esta licença extra?

Não, desde que possa apresentar prova disso posteriormente.

E se eu não quiser que o meu empregador saiba onde me apresentei?

Pode pedir um atestado na empresa na qual se apresentou e pedir depois à ADEM para elaborar um atestado neutro.

Se não usufruí desta licença adicional, esta terá de ser incluída no saldo dos dias de férias não gozados no desconto final?

Não, uma vez que tem de justificar a sua apresentação a uma oferta de emprego.





Indemnização por despedimento

Dependendo da sua antiguidade de serviço na empresa na data de expiração do período de pré-aviso, mesmo em caso de dispensa, o trabalhador tem direito a uma indemnização por despedimento.

Antiguidade no trabalho	Indemnização
no mínimo 5 anos	1 mês
no mínimo 10 anos	2 meses
no mínimo 15 anos	3 meses
no mínimo 20 anos	6 meses
no mínimo 25 anos	9 meses
no mínimo 30 anos	12 meses

Rescindi o meu contrato de trabalho por falta grave da entidade patronal. Tenho direito a uma indemnização?

Sim, desde que a sua demissão seja considerada justificada e fundada por Tribunal do Trabalho.

Como é calculada a indemnização de despedimento?

A indemnização de despedimento é calculada com base nos salários brutos efetivamente pagos durante os 12 meses imediatamente anteriores ao da notificação da rescisão de contrato, incluindo as prestações pecuniárias por doença (subsídio de doença) e os prémios (“primes”) e suplementos correntes. Excluem-se do cálculo as horas extraordinárias, gratificações e todos os reembolsos para despesas acessórias incorridas.

Em que momento a indemnização de despedimento deve ser paga?

No momento em que o trabalhador deixa efetivamente o emprego.

Atenção: O diretor da Inspeção do Trabalho e Minas (ITM) pode autorizar a empresa em dificuldades a pagar a indemnização por despedimento em prestações mensais com os juros legais de mora por atraso no pagamento.

A minha entidade patronal informou-me que não me pagaria a indemnização de despedimento, mas que eu teria um período de pré-aviso mais longo. É legal?

Sim, mas unicamente em 2 casos de figura:

- se a entidade patronal tem menos de 20 trabalhadores
- se esse prolongamento do período de pré-aviso, em substituição do pagamento da indemnização, vier mencionado na carta de despedimento

De quanto tempo pode ser prolongado o período de pré-aviso em caso de conversão da indemnização de despedimento?

O período de pré-aviso pode ser prolongado pelo mesmo número de meses devidos na indemnização de despedimento, ou seja:

- pré-aviso total de 5 meses com uma antiguidade de serviço de pelo menos 5 anos
- pré-aviso total de 8 meses com uma antiguidade de serviço de pelo menos 10 anos
- pré-aviso total de 9 meses com uma antiguidade de serviço de pelo menos 15 anos
- pré-aviso total de 12 meses com uma antiguidade de serviço de pelo menos 20 anos
- pré-aviso total de 15 meses com uma antiguidade de serviço de pelo menos 25 anos
- pré-aviso total de 18 meses com uma antiguidade de serviço de pelo menos 30 anos

Os motivos do despedimento

Os motivos do despedimento podem ser solicitados, por carta registada, à entidade patronal no prazo de um mês a contar da data da notificação do despedimento. A entidade patronal deve então indicar o motivo ou os motivos do despedimento o mais tardar um mês após a notificação do pedido.

A carta de despedimento já inclui os motivos do despedimento. Sou obrigado a solicitá-los mais uma vez por carta registada?

Recomendamos que volte a solicitá-los. A lei prevê

que o trabalhador conserva o direito de apurar, por todos os meios, se o seu despedimento é abusivo, se não pediu os motivos no prazo previsto e por carta registada. Por conseguinte, caberia ao trabalhador provar que o despedimento é abusivo, o que é muito difícil.

O que acontece se a entidade patronal não responder ao meu pedido para apresentar os motivos do despedimento?

Se os motivos tiverem sido devidamente solicitados e a entidade patronal não responder no prazo previsto por lei, o despedimento será considerado abusivo.

Os motivos apresentados pela entidade patronal não correspondem à realidade. O que fazer?

Cabe à entidade patronal provar que os motivos apresentados são precisos, reais e sérios e, por conseguinte, já não poderá invocar motivos adicionais aos mencionados na carta de despedimento ou na carta em que apresenta os motivos do despedimento (ver também: “Rescisão abusiva do contrato de trabalho”).

Despedimento por falta grave

O contrato de trabalho pode ser rescindido sem pré-aviso ou antes do termo do contrato (CDD) por um ou mais motivos graves decorrentes do fato ou de falta da outra parte.

Ao contrário do despedimento com pré-aviso, o(s) fato(s) de que o trabalhador é acusado e as circunstâncias suscetíveis de lhe(s) atribuir o carácter de falta grave devem ser indicados com precisão na carta registada de despedimento ou na carta de despedimento entregue em mão própria, e que deve ser assinada pelo trabalhador, bem como no duplicado, que vale como aviso de receção.

Em caso de despedimento por falta grave o trabalhador não tem direito a nenhuma indemnização, mas a rescisão de contrato deve ser precedida de uma entrevista prévia (preliminar) nos casos em



que a lei ou uma convenção coletiva tornam este procedimento obrigatório.

A minha entidade patronal mandou-me para casa com o argumento de que me ia despedir por falta grave. Pode fazê-lo?

Neste caso, trata-se de uma suspensão do contrato de trabalho ("mise à pied") preventiva que pode ser pronunciada com efeito imediato e sem qualquer outra formalidade. Todavia, o salário, as indemnizações e outros benefícios devem ser mantidos até ao dia da notificação do despedimento.

A minha entidade patronal decidiu suspender o meu contrato de trabalho. Quando é que me envia a notificação de despedimento?

Em caso de suspensão do contrato de trabalho ("mise à pied"), a notificação de despedimento por falta grave, ou a convocação para uma entrevista preliminar, se esta for obrigatória, deve ser feita o mais cedo possível no dia seguinte à suspensão e o mais tardar oito dias após a suspensão.

Definição de falta grave

Considera-se como falta grave qualquer fato ou falta que torne imediata e definitivamente impossível a manutenção das relações de trabalho entre o trabalhador e o empregador. Em caso de contesta-

ção da falta grave, os juizes são obrigados a ter em conta o grau de instrução, os antecedentes profissionais, a situação social e todos os elementos suscetíveis de influenciarem a responsabilidade do trabalhador e as consequências do despedimento.

O meu contrato de trabalho contém exemplos de faltas consideradas graves. É legal?

Estas cláusulas são ilegais e não têm força vinculativa. Qualquer falta deve poder ser apreciada por um juiz não só em função da gravidade dos fatos imputados, mas também do grau de instrução, dos antecedentes profissionais, da situação social, etc. Uma mesma falta pode ser considerada grave no caso de um trabalhador, mas não no caso de outro. Existem acórdãos em que uma ausência injustificada de três dias é considerada falta grave (por exemplo, por se tratar de uma reincidência) e outros em que tal não acontece (por exemplo, devido à antiguidade de serviço de um trabalhador sem outros antecedentes).

O despedimento por falta grave baseia-se num fato ocorrido há mais de um mês. Este despedimento é legal?

Os fatos ou faltas suscetíveis de justificar um despedimento por falta grave não podem ser invocados para além do prazo de um mês a contar do dia em que a parte que os invoca diz ter tido conhe-

cimento dos mesmos, a menos que tal fato tenha dado origem, no prazo de um mês, à instauração de um processo penal. Todavia, pode ser invocado um fato ou uma falta anterior que venha agravar o novo fato ou a nova falta.

Fui despedido por falta grave porque o médico do trabalho me declarou inapto para o cargo que ocupo. É possível?

Não. O contrato de trabalho só pode ser rescindido legalmente após o exame médico feito no momento da contratação ou por decisão de reclassificação externa pela Comissão Mista.

Se não se tratar de um destes dois casos, a entidade patronal só pode rescindir o contrato de trabalho respeitando o período de pré-aviso legal.

A rescisão abusiva do contrato de trabalho

É considerado abusivo e constitui um ato social e economicamente anormal o despedimento que seja contrário à lei ou que não seja fundado em motivos reais e sérios relacionados com a aptidão ou conduta do trabalhador ou relativo às necessidades do funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Neste caso, a ação judicial deve dar entrada no Tribunal do Trabalho no prazo de três meses após a notificação do despedimento ou das razões do mesmo. Na ausência de uma fundamentação, o prazo de resposta ao pedido decorre a partir do termo do prazo de resposta ao pedido dos motivos do despedimento (1 mês).

Esse período de três meses é validamente interrompido no caso de uma queixa por escrito apresentada à entidade patronal pelo trabalhador, pelo seu representante ou a sua organização sindical. Esta queixa está sujeita a um período adicional de um ano, sob pena de prescrição.

Atenção: No contexto de um processo judicial, os juízes têm em conta os trâmites levados a cabo

pelo trabalhador na procura de um novo emprego, de modo a determinar qualquer indemnização. É, portanto, primordial procurar ativamente um novo emprego e manter os documentos relevantes, tais como cópias de candidaturas, respostas obtidas, prova de presença numa entrevista de emprego, ...

Se considera que sofreu um despedimento abusivo, contacte-nos!

SICA - Service Information, Conseil et Assistance (Serviço Informação, Aconselhamento e Assistência): Tél. +352 2 6543 777

Atenção: Os Estatutos da OGBL prescrevem a abertura de um processo (dossier) junto do seu Serviço de Informação, Aconselhamento e Assistência (SICA), bem como uma tentativa de se chegar a um acordo antes de qualquer pedido de assistência jurídica através de um advogado.

Outras rescisões do contrato de trabalho

O contrato de trabalho será rescindido com efeito imediato em caso de cessação da atividade por morte, incapacidade física ou declaração de falência do empregador.

☞ Neste caso consulte a nossa brochura "Faillite" (Falência).

O contrato de trabalho cessa legalmente no dia em que é emitida a declaração de inaptidão do trabalhador para a atividade profissional durante o exame médico prévio à contratação.

Já estou a trabalhar há 2 meses e ainda não recebi uma convocação para o exame médico relativo à minha contratação. O meu contrato ainda pode ser rescindido legalmente se eu for declarado inapto para esse trabalho?

Sim, infelizmente, verificam-se frequentemente atrasos na notificação para o exame médico. Estes atrasos não afetam as disposições legais. Como resultado, o contrato é automaticamente rescindi-

do em caso de declaração de inaptidão no exame médico relativo à contratação, mesmo se não pôde ter sido efetuado no momento do recrutamento. No entanto, verifique se a sua entidade patronal solicitou uma consulta médica com esse fim.

O contrato de trabalho termina legalmente no dia em que o trabalhador recebe uma pensão de velhice e, o mais tardar, aos 65 anos de idade, desde que o trabalhador tenha direito a uma pensão de velhice.

A minha entidade patronal informou-me que eu tinha de me demitir com pré-aviso antes da atribuição da minha pensão de velhice. Isto é verdade?

Não. Só precisa de solicitar a sua pensão em tempo útil para ter a certeza de que a começará a receber no momento certo. A entidade patronal será informada da data da atribuição da sua pensão de velhice pela CNAP (Caisse national d'assurance pension).

Tenho 65 anos, mas não tenho direito à pensão de velhice, pois não preencho as condições de atribuição. Neste caso, a minha entidade patronal pode despedir-me por esse motivo?

Não. Não preencher as condições para a atribuição de uma pensão de velhice não pode ser considerado motivo de despedimento.

O contrato de trabalho cessa automaticamente no dia em que é tomada a decisão de conceder ao trabalhador uma pensão de invalidez.

O CNAP atribuiu-me uma pensão de invalidez. A entidade patronal tem de pagar-me uma indemnização de rescisão de contrato?

Não. O pagamento de uma indemnização de cessação de contrato só é devido em caso de rescisão do contrato de trabalho com pré-aviso e não em caso de rescisão automática do contrato de trabalho.

O contrato de trabalho é rescindido legalmente no dia em que expira o direito do trabalhador ao subsídio de doença ("indemnit  p cuniaire de maladie").

O subsídio de doença ("indemnit  p cuniaire de maladie") deixa de ser pago a partir do dia em que a

dura o total dos períodos de incapacidade exceda as 78 semanas.

Aten o: Aconselhamo-lo a contactar o nosso Serviço de Informa o, Aconselhamento e Assistência (SICA) pelo menos 3 meses antes do final destas 78 semanas para analisar a situa o e informá-lo sobre as possíveis medidas a tomar.

O contrato de trabalho cessa automaticamente no

- no dia da notifica o da decisão da Comissão Mista, que decide uma reclassifica o profissional externa
- no dia em que expira o reconhecimento do estatuto de trabalhador deficiente
- no dia em que a confirma o da decisão de redirecionamento para o mercado de trabalho ordinário   notificada

Efeitos da rescisão do contrato de trabalho

O desconto final

No prazo máximo de 5 dias após o termo de qualquer contrato de trabalho, a entidade patronal deve fornecer ao trabalhador um desconto final incluindo, em particular, a compensação por férias não gozadas e o pagamento de quaisquer montantes pendentes devidos ao trabalhador. O prazo de prescrição para reclamar o pagamento de salários é de 3 anos.

Atenção: O desconto final não deve ser confundido com

O Recibo de Liquidação Final das Contas

Um “reçu pour solde de tout compte” (recibo de liquidação final e total de todas as contas) não é obrigatório e tem apenas efeito liberatório para a entidade patronal.

Deve ser emitido em 2 exemplares, um dos quais é entregue ao trabalhador e deve preencher as seguintes condições:

- indicar que foi redigido em duplicado
- incluir a menção “pour solde de tout compte” (para liquidação de todas as contas) por escrito e por extenso pela mão do trabalhador, seguida da assinatura do mesmo
- indicar os créditos e as contas a receber e respetivos montantes
- indicar a possibilidade de o trabalhador denunciar o recibo e o prazo para a denúncia.

O Recibo de Liquidação Final pode ser denunciado por carta registada no prazo de 3 meses após a assinatura do mesmo. A denúncia deve ser sumariamente motivada, indicar os direitos invocados e só priva a receção do seu efeito liberatório quanto aos direitos invocados.

A recusa em assinar um Recibo de Liquidação Final não exonera a entidade patronal das suas

obrigações. É, portanto, aconselhável não assinar um Recibo de Liquidação Final, a menos que tenha a certeza de que todos os descontos dos últimos 3 anos estão corretos e que recebeu da entidade patronal o pagamento de todos os montantes pendentes.

A minha entidade patronal pode recusar o pagamento de salários pendentes se eu me recusar a assinar um Recibo de Liquidação Final?

Não. O empregador é sempre obrigado a emitir o desconto final e a pagar todo(s) o(s) salário(s) devidos.

Assinei o Recibo de Liquidação Final e não recebi o pagamento dos montantes indicados no mesmo. Estão perdidos ?

Não. Por um lado, o empregador é sempre obrigado a pagar os montantes devidos. Por outro lado, este recibo pode sempre ser denunciado por carta registada no prazo de 3 meses.

No caso de ser necessário denunciar o Recibo de Liquidação Final, aconselhamos a consultar o nosso Serviço de Informação, Aconselhamento e Assistência (SICA) para o fazer, indicando as razões da denúncia e os direitos invocados.

A cláusula de não-concorrência

Muitos contratos de trabalho contêm uma cláusula de não-concorrência. No entanto, ao contrário da opinião popular, a cláusula de não-concorrência não se aplica no caso de uma simples mudança de entidade patronal, mas apenas quando um trabalhador decide abrir a sua própria empresa. O trabalhador é livre de procurar um novo emprego e fazer valer a experiência profissional adquirida numa outra empresa do mesmo setor!

Se o trabalhador pretende criar a sua própria empresa, várias condições devem ser preenchidas antes que uma cláusula de não-concorrência possa ser aplicável:



- Deve ser constatada por escrito e o salário anual deve exceder o nível determinado pelo Regulamento Grão-Ducal 3, ou seja, atualmente (275.000 LUF / 40.399 = 6.817 euros no índice 100) 56.905.5892 euros no índice 834,76 em 1 de janeiro de 2020;
- É inaplicável em caso de despedimento com efeito imediato por falta grave e se este despedimento tiver sido declarado abusivo pelo Tribunal do Trabalho ou se a antiga entidade patronal não respeitou o período de pré-aviso previsto pelo Código do Trabalho;
- Deve dizer respeito a um setor profissional específico e a atividades semelhantes às efetuadas pela antiga entidade patronal; - Não pode prever um período superior a 12 meses a partir do dia em que o contrato de trabalho terminou;
- Deve ser limitada geograficamente a localidades onde o trabalhador possa competir realmente com o antigo empregador, tendo em conta a natureza da empresa e a sua área de atividade; em caso algum pode estender-se para além do território nacional.
- Falta especificar que qualquer cláusula contrária às disposições legais e que vise restringir os direitos do trabalhador ou agravar as suas obrigações é nula e sem efeito.

Atenção: A cláusula de não-concorrência não deve ser confundida com a obrigação de lealdade. Neste sentido, é melhor abster-se, por exemplo, de informar os clientes da sua antiga entidade patronal que vai abrir uma empresa no mesmo sector do seu antigo empregador (“démarchage”, i.e. angariação indevida de clientes).

A prioridade do reemprego

Um trabalhador que tenha sido despedido por razões baseadas nas necessidades de funcionamento da empresa pode reivindicar prioridade de reemprego por um período de um ano a partir da data da sua saída da empresa. Se o trabalhador expressar por escrito o desejo de fazer uso desta prioridade, a entidade patronal é obrigada a informá-lo de qualquer emprego que se tenha tornado disponível dentro da sua área de qualificação.

A minha entidade patronal despediu-me por razões económicas. Tem o direito de contratar outro trabalhador numa data posterior?

O motivo "razões económicas" (razão não inerente à pessoa) não exclui automaticamente a possibilidade de a empresa contratar outro trabalhador. No entanto, se o ex-trabalhador solicitou a prioridade de reemprego, a empresa está na obrigação de informar o candidato sobre o posto de trabalho disponível antes de contratar um novo trabalhador.

Candidatei-me a uma prioridade de reemprego. Tenho de aceitar uma nova oferta de trabalho com a mesma entidade patronal?

Se for uma pessoa desempregada a receber prestações, não pode recusar um emprego, caso contrário perde o seu direito ao subsídio de desemprego. Neste caso, é obrigado a aceitar a oferta de emprego, exceto se o salário proposto for inferior ao montante do subsídio de desemprego.

Candidatos ao emprego e ao fundo de desemprego

Inscrição como candidato ao emprego

Assim que receber uma notificação de despedimento pode inscrever-se como candidato ao emprego na Agência de Desenvolvimento do Emprego (ADEM), mesmo que não seja residente no país. Informação detalhada está disponível no website da ADEM: adem.public.lu/fr/demandeurs-demploi

Como é que funciona a inscrição para ser candidato ao emprego na ADEM?

A inscrição faz-se em 2 etapas:

1. contactar o Contact Center da ADEM por telefone (247-88888) ou preencher o formulário de inscrição online.
2. finalizar a inscrição aceitando o convite para uma apresentação física na agência ADEM indicada.

Tenho alguma obrigação para com a ADEM como candidato a um emprego?



Sim, ao finalizar a sua inscrição, receberá informações sobre os seus direitos e obrigações. Se não cumprir estas obrigações, arrisca-se a sanções que podem ir até à perda do subsídio de desemprego.

Tenho uma dispensa de trabalho durante o período de pré-aviso. Sou obrigado a apresentar-me nas marcações (rendez-vous) estabelecidas pela ADEM?

Sim, uma vez que a lei lhe permite começar num novo emprego antes do fim do período de pré-aviso, se lhe tiver sido concedida uma dispensa de trabalho, a ADEM pode fixar marcações (rendez-vous) de acompanhamento e enviar-lhe missões.

Pedido de subsídio de desemprego

Ao contrário da inscrição como candidato ao emprego, a candidatura ao subsídio de desemprego só pode ser feita no final do período de pré-aviso



e, no máximo, no prazo de 2 semanas. Em princípio, receberá uma marcação (rendez-vous) no serviço competente da ADEM quando a sua inscrição como candidato ao emprego estiver finalizada.

Atenção: a marcação no serviço competente da ADEM para o pedido de subsídio de desemprego não o dispensa de se apresentar numa marcação que tenha com o seu conselheiro da ADEM, mesmo se for eventualmente no mesmo dia.

Condições para receber o subsídio de desemprego

Para ser elegível para receber o subsídio de desemprego, deve:

- estar involuntariamente desempregado (o que exclui a rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo, abandono injustificado e despedimento por falta grave);
- ter, no mínimo, 16 anos, e no máximo, 64 anos de idade;
- estar apto para o trabalho, disponível e disposto a aceitar qualquer emprego adequado;
- estar inscrito como candidato ao emprego na ADEM e candidatar-se ao subsídio de desemprego completo;
- ter estado empregado com um ou mais contratos de trabalho durante um mínimo de 26 semanas (182 dias de calendário) (a uma taxa mínima de 16 horas/semana) durante os 12 meses (ou mais, dependendo do caso) anteriores à sua inscrição como candidato ao emprego na ADEM;
- ter domicílio em território luxemburguês:
 - no momento da notificação de despedimento no caso de um CDI (“contrat à durée indéterminée”, i.e. contrato efetivo);
 - o mais tardar 6 meses antes do fim do contrato, no caso de um CDD (“contrat à durée déterminée”, i.e. contrato a prazo);
- não ocupar o cargo de gerente, diretor, diretor-geral ou pessoa encarregada da gestão diária de uma empresa;

- não ser titular de uma licença comercial (“autorisation d'établissement”).

Fui despedido por falta grave. Não tenho, portanto, direito a subsídio de desemprego?

Eventualmente. Se estiver em processo judicial por despedimento abusivo (sem justa causa), o seu advogado pode reclamar o subsídio de desemprego como medida provisória enquanto se aguarda a sentença. Mas atenção: se o caso terminar a favor da entidade patronal, deverá reembolsar os montantes do subsídio de desemprego indevidamente recebidos.

Sou um trabalhador fronteiriço e perdi o meu emprego devido a uma decisão de reclassificação externa tomada pela Comissão Mista. Tenho direito ao subsídio de desemprego?

Sim, os trabalhadores fronteiriços podem beneficiar do processo de reclassificação profissional e têm direito ao subsídio de desemprego em caso de decisão de reclassificação externa, desde que preencham as outras condições para o efeito.

Se tiver quaisquer perguntas sobre a ADEM e se quiser contestar uma decisão, pode contactar o nosso Serviço de Informação, Aconselhamento e Assistência (SICA).



Se tiver mais questões ou problemas específicos, teremos todo o gosto em aconselhá-lo, utilize o nosso formulário de contacto em:

contact.ogbl.lu

Ainda não é membro? Inscreva-se agora em
hello.ogbl.lu

Encontre todas as nossas moradas e horários de abertura em ogbl.lu