

Sindicato dos Serviços e Energia

# O Trabalho Temporário no Luxemburgo

Quais são os meus Direitos?



**OGB·L**

# Moradas a contactar

Tem uma questão e quer saber a quem deve dirigir-se?

## O seu contacto sindical

As suas pessoas de contacto no Sindicato dos Serviços e Energia são a secretária central e a sua adjunta, que organizam o trabalho sindical nas empresas e que organizam também a política tarifária do sindicato.

T. (+352) 54 05 45 214 • [services.energie@ogbl.lu](mailto:services.energie@ogbl.lu)

## Em caso de problemas individuais

Se tiver um problema pessoal relacionado com o direito do trabalho, os membros da OGBL podem dirigir-se ao Serviço Informação, Aconselhamento e Assistência da OGBL, ligando para o número de telefone central (+352) 2 6543 777, de segunda a sexta-feira, das 8.00 às 12.00 horas e das 13.00 às 17.00 horas, ou enviando um email para [info@ogbl.lu](mailto:info@ogbl.lu)

As agências da OGBL encontram-se em todo o país e nas regiões fronteiriças dos nossos países vizinhos. As moradas específicas, bem como os números de telefone, encontram-se no nosso portal internet [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)

Pode encontrar muitas informações úteis no nosso portal internet e na nossa página Facebook, bem como na conta Twitter da OGBL, atualizadas regularmente e sobre os mais variados assuntos de natureza sindical: [facebook.com/ogbl.services.energie](https://facebook.com/ogbl.services.energie)

---

Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg  
60 bd J.-F. Kennedy | L-4170 Esch-sur-Alzette  
T. 26 54 37 77

[ogbl.lu](http://ogbl.lu)

[f ogbl.lu](https://facebook.com/ogbl.lu)

[🐦 OGBL\\_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

# Prefácio

Cara e caro colega,

Tem em mãos a brochura da OGBL sobre o trabalho temporário. Esta publicação explica as diferentes regras que enquadram o trabalho temporário no Luxemburgo, bem como os direitos dos trabalhadores temporários em matéria de salários, férias, saúde, segurança no trabalho, e assistência por uma delegação do pessoal.

É importante que todos os trabalhadores temporários conheçam os seus direitos e que beneficiem do apoio de um sindicato forte e representado em todos os setores do país, que os ajude a fazer respeitar esses direitos. Esse sindicato é a OGBL, com os seus 72 000 membros, mais de 2 000 delegados do pessoal efetivos e uma maioria absoluta de 35 mandatos em 60 na Câmara dos Assalariados (“Chambre des Salariés du Luxembourg”).

O trabalho temporário, bem como o trabalho sob contrato a termo certo (“CDD”), não deve substituir o contrato sem termo (“CDI”). O trabalho temporário deve aplicar-se somente a missões precisas e de curta duração. Este não deve levar a uma precarização dos empregos. O objetivo é que os trabalhadores consigam um contrato de trabalho duradouro.

## A OGBL é a força social ao serviço do trabalhador



**MICHELLE CLOOS**  
Secretária Central



**JULIE RODEN**  
Secretária Central Adjunta



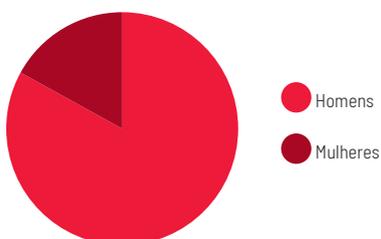
**KEVIN DECHMANN**  
Secretário central adjunto

## O Trabalho Temporário em Números

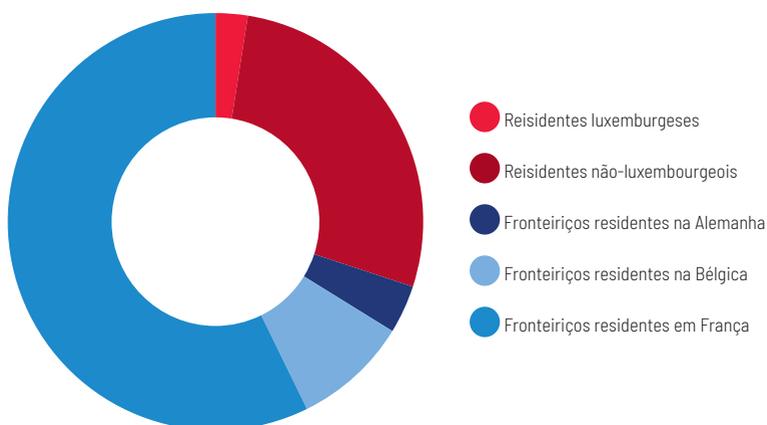
### Número de assalariados:

O trabalho temporário representa cerca de 2% do emprego assalariado no Luxemburgo (cerca de 9 000 trabalhadores, contabilizados a uma determinada data). Contudo, por natureza, o trabalho temporário caracteriza-se por uma forte flutuação. Por isso, 18 000 trabalhadores ocuparam um trabalho temporário entre janeiro e junho de 2018. Durante 2017, foram prestadas mais de 11 milhões de horas de trabalho temporário.

### O trabalho temporário por sexo:

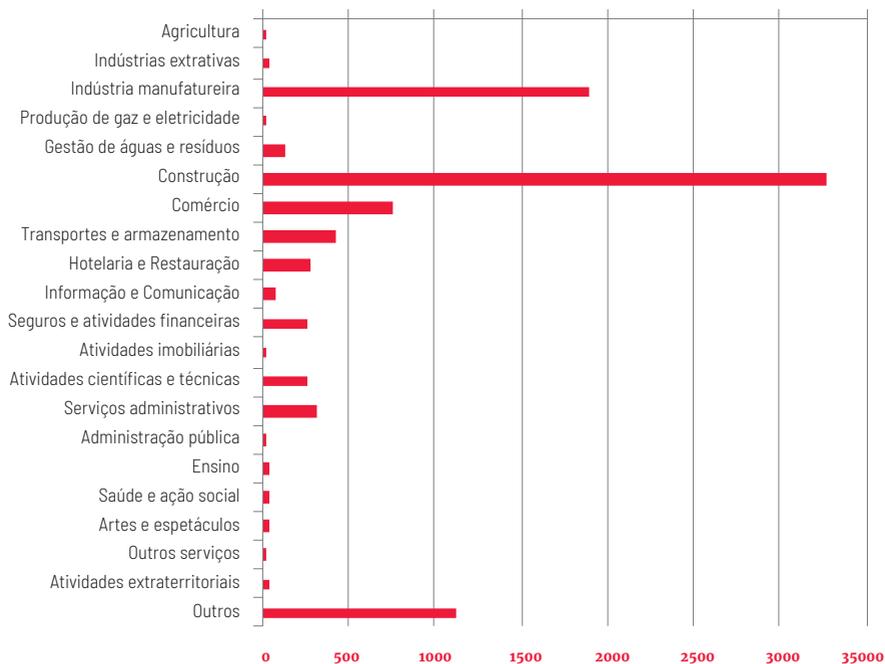


### O trabalho temporário por local de residência:





### Le travail intérimaire selon le secteur:

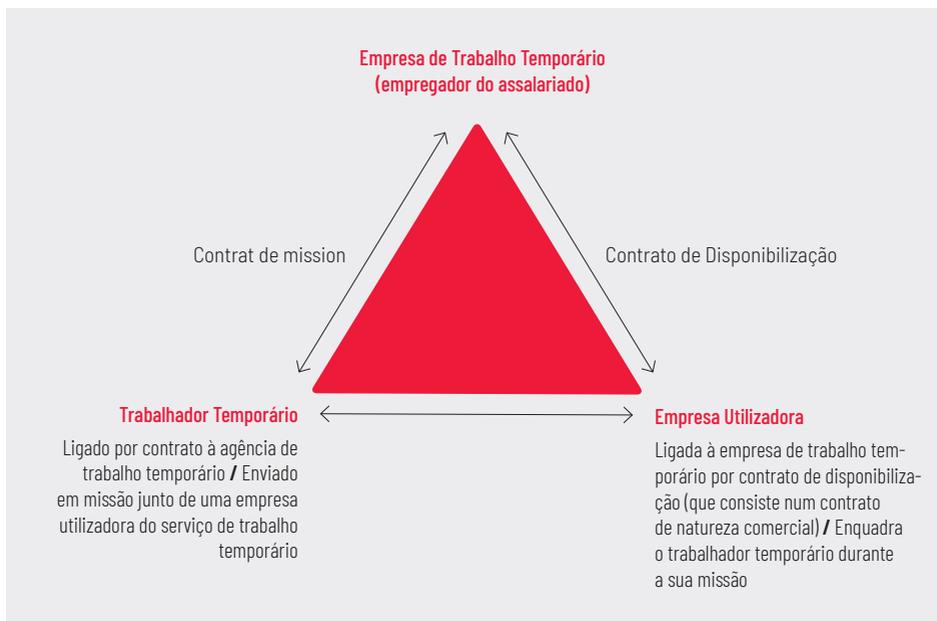


# Sumário

<b>1. O Trabalho Temporário: Uma Relação Triangular</b>	<b>7</b>
<b>2. A minha Missão de Trabalho – O que devo saber (quadro legal, limites e responsabilidades)</b>	<b>7</b>
♦ Quando é que se pode recorrer ao trabalho temporário?	7
♦ Qual a duração máxima de uma missão de trabalho temporário?	7
<b>3. Contrato de Missão</b>	<b>9</b>
♦ Qual a duração do período probatório?	9
♦ Pode-se rescindir o contrato de missão após o período probatório?	10
<b>4. Quais são os meus Direitos enquanto Trabalhador Temporário?</b>	<b>11</b>
♦ O Contrato Coletivo de Trabalho (CCT)	11
♦ O direito às férias anuais	11
♦ A remuneração do assalariado temporário	12
♦ A ficha de vencimento	12
♦ A antiguidade na empresa de trabalho temporário	12
♦ Acesso e equipamento de trabalho	13
♦ A delegação do pessoal	13

## 1. O Trabalho Temporário: Uma Relação Triangular

A relação de trabalho temporária consiste numa relação triangular. Dois contratos diferentes devem, portanto, ser concluídos. Por um lado, a empresa de trabalho temporário conclui um contrato de trabalho, apelidado de “contrato de missão”, com o trabalhador temporário. Por outro lado, esta conclui um contrato de disponibilização de trabalhadores com a empresa utilizadora.



## 2. A minha Missão de Trabalho – O que devo saber (quadro legal, limites e responsabilidades)

### ◆ Quando é que se pode recorrer ao trabalho temporário?

A empresa utilizadora só pode recorrer ao trabalho temporário para executar uma tarefa precisa e não duradoura. O emprego assim criado não deve servir para assegurar uma atividade normal e permanente da empresa utilizadora.

### ◆ Qual é a duração máxima de uma missão de trabalho temporário?

A duração máxima de uma missão de trabalho não pode ultrapassar os 12 meses para um mesmo trabalhador e para um mesmo posto de trabalho. Uma missão pode ser renovada por duas vezes, mas, no total, ela não deve ultrapassar o limite dos 12 meses.

Em princípio, o contrato de missão deve também conter um termo de vigência, fixado com precisão no momento em que este for firmado. Excepcionalmente, o contrato de missão poderá não incluir uma data precisa de expiração nos seguintes casos:

- Substituição de um trabalhador ausente;
- Substituição de um trabalhador que viu o seu contrato suspenso por um motivo que não tenha sido um conflito coletivo de trabalho;
- Substituição de um posto vago, antes da entrada em serviço do seu sucessor;
- Emprego sazonal;
- Alguns empregos para os quais não existe o hábito de recorrer ao contrato sem termo, devido ao tipo de atividade desenvolvida.

Se o utilizador o manter a trabalhar para além do final de uma missão, sem concluir um novo contrato, considerar-se-á que se encontra vinculado à empresa com um contrato sem termo (CDI).

#### **Quanto às responsabilidades:**

- A empresa utilizadora é responsável pelo respeito das condições de segurança, de higiene e de saúde no seu lugar de trabalho, assim como pelas regras relativas às condições de trabalho e à proteção dos assalariados no exercício da sua profissão (duração do trabalho, descanso obrigatório).
- A empresa de trabalho temporário é responsável pela sua remuneração, assim como pelos encargos sociais e fiscais relacionados.



### 3. O Contrato de Missão

O contrato de missão deve ser concluído entre a empresa de trabalho temporário e o trabalhador temporário:

- Por escrito;
- Individualmente, com cada trabalhador temporário; e
- O mais tardar nos 2 dias úteis que se seguem à sua disponibilização.

Para além da forma contratual a respeitar, algumas menções devem figurar obrigatoriamente no contrato de missão:

- O motivo pelo qual se recorreu ao trabalhador temporário;
- O nome do trabalhador ausente, caso o contrato seja concluído para substituí-lo;
- As características particulares do posto de trabalho, a qualificação exigida, o local e o horário normal de trabalho;
- A remuneração recebida por um assalariado permanente que tenha a mesma qualificação, ou uma qualificação equivalente na empresa utilizadora;
- A data do termo do contrato, quando este é concluído por um período preciso;
- A duração mínima do contrato, quando este não inclui uma data de termo precisa;
- A duração do período probatório eventualmente prevista;
- Consoante o caso, a cláusula de renovação do contrato.

Por outro lado, deve ser mencionado que não é proibida a contratação do trabalhador pelo utilizador no final da missão.

É nula e não terá validade a cláusula do contrato de missão proibindo o assalariado temporário de se vincular junto do utilizador, por via de um contrato de trabalho, após a cessação do contrato de missão.

#### ♦ Qual é a duração do período probatório?

O contrato de missão pode conter um período probatório. Este não pode ser renovado no decurso de um mesmo contrato de missão.

Aliás, o contrato de missão do trabalhador temporário readmitido pela empresa de trabalho temporário para executar uma tarefa idêntica junto de um mesmo utilizador não deve conter um período probatório.

A duração do período probatório não pode exceder 3 dias trabalhados, se o contrato for concluído por um período inferior ou igual a um mês, 5 dias trabalhados, se o contrato for concluído por um período superior a um mês e 8 dias trabalhados, se o contrato for concluído por um período superior a 2 meses.

Duração do contrato de missão	Duração do período probatório máximo
≤ 1 mês	3 dias
> 1 meses	5 dias
> 2 meses	8 dias

Quando o contrato de missão não tem um termo preciso, o período probatório é calculado em relação à duração mínima do contrato de missão.

Durante o período probatório, a empresa de trabalho temporário e o assalariado temporário podem romper o contrato de trabalho unilateralmente:

- Por carta registada, ou por carta entregue em mãos e assinada em duplicado;
- Sem pré-aviso;
- Sem indemnizações.

#### ♦ **Pode-se rescindir o contrato de missão após o período probatório?**

Após o período probatório, o contrato já não poderá ser rescindido pelas partes, a não ser por mútuo acordo, ou com efeito imediato por falta grave.

Em caso de rutura do contrato por iniciativa da empresa de trabalho temporário, antes do termo previsto, esta deverá indemnizar o trabalhador temporário.

Essas indemnizações devem ser:

- De um montante igual ao salário que o trabalhador teria direito até ao termo do contrato previsto inicialmente;
- Limitadas ao montante que o trabalhador teria recebido se ele fosse despedido com pré-aviso, no quadro de um contrato de trabalho sem termo (CDI).t





## 4. Quais são os meus Direitos enquanto Trabalhador Temporário??

### ♦ O contrato coletivo de trabalho (CCT)

No Luxemburgo, o setor do trabalho temporário é regulado pelo Código do Trabalho, mas também por um contrato coletivo de trabalho, negociado entre os sindicatos representativos e a federação das empresas de trabalho temporário. Este CCT é de obrigação geral, o que significa que todas as empresas ativas no domínio do trabalho temporário devem respeitar obrigatoriamente as regras inscritas no mesmo.

Este contrato setorial garante em princípio os mesmos direitos e obrigações do assalariado temporário em relação aos assalariados permanentes, empregados junto da empresa utilizadora. Também é importante que se informe sobre a possível existência de um contrato coletivo em vigor na empresa utilizadora, pois assim poderá beneficiar das mesmas vantagens que os outros assalariados dessa empresa.

### ♦ O direito às férias anuais

Terá direito às férias anuais legais por cada missão realizada, independentemente da duração desta. No Luxemburgo, as férias anuais legais são de 26 dias por ano. Se no caso em que os trabalhadores permanentes da empresa utilizadora tiverem direito a mais dias de férias que o mínimo legal, então o trabalhador temporário terá igualmente direito aos dias de férias suplementares. A mesma regra é válida para o número de dias de férias convencionados, os dias de repouso e as ausências remuneradas em vigor na empresa utilizadora.

No entanto, apenas terá direito, junto do utilizador, ao benefício dos dias de férias em espécie, proporcionalmente à duração da sua missão junto deste. Sendo que os assalariados contratados recentemente devem esperar, em princípio, 3 meses antes de beneficiar dos seus dias de férias, este período de carência não se aplica aos trabalhadores temporários.

Evidentemente que o trabalhador temporário tem também direito aos dias de licença extraordinária previstos na lei (no caso do falecimento de alguns membros da família, no caso de casamento, de mudança de residência...). Esses dias devem ser gozados no momento do acontecimento que confere o direito.

#### ♦ A remuneração do assalariado temporário

A remuneração atribuída ao assalariado temporário pela empresa de trabalho temporário não pode ser inferior à remuneração que um assalariado com a mesma qualificação, ou de qualificação equivalente, teria direito, após o período probatório, se contratado pela empresa utilizadora, nas mesmas condições que o assalariado permanente desta.

Para além da remuneração bruta, também terá direito a todos os outros elementos de salário em vigor na empresa utilizadora, como por exemplo o 13º mês, os cheques de refeição, os diferentes prémios e suplementos que existem na empresa.

A empresa de trabalho temporário tem a obrigação de efetuar as retenções fiscais e sociais aplicadas em matéria de salários e de tratamentos.

As revalorizações de remuneração aplicáveis, durante o contrato de missão, ao pessoal permanente da empresa utilizadora devem ser notificadas à empresa de trabalho temporário e imediatamente aplicadas ao assalariado temporário.

#### ♦ A ficha de vencimento

O empregador deve entregar-lhe um extrato do processamento do salário exato e detalhado, no final de cada mês, juntamente com o pagamento do último montante do seu salário. Essa ficha de vencimento indica o modo de cálculo do salário, o período de trabalho e o número total das horas de trabalho correspondente à remuneração paga, a taxa de remuneração das horas prestadas, assim como qualquer outro elemento de remuneração.

#### ♦ A antiguidade na empresa de trabalho temporário

Todas as disposições legais, regulamentares ou convencionais relacionadas com uma condição de antiguidade na empresa de trabalho temporário (seja ela ligada ao salário, aos prémios e aos dias de folga) devem também aplicar-se ao trabalhador temporário. Nesse caso, essa antiguidade é calculada totalizando os períodos em que esteve ligado à empresa de trabalho temporário por via de contratos de missão.





#### ♦ Acesso e equipamento de trabalho

De uma maneira geral, na empresa utilizadora, você tem acesso às instalações coletivas, nomeadamente à zona de restauração e aos meios de transporte, nas mesmas condições que podem beneficiar os assalariados permanentes dessa empresa.

Você terá igualmente direito ao mesmo equipamento de trabalho, de segurança e de proteção que os assalariados permanentes da empresa. A empresa utilizadora é obrigada a dar-lhe o equipamento adequado para o exercício da sua função. Se um trabalhador temporário tivesse de utilizar o seu próprio material, a empresa deveria pagar ao trabalhador uma indemnização a definir entre as duas partes.

#### ♦ Delegação do pessoal

O trabalhador temporário tem o direito de reclamar e de consultar a delegação do pessoal da empresa utilizadora. Este também tem o direito de acesso aos seus dossiês pessoais.

No entanto, aquando das eleições sociais, os trabalhadores temporários não podem ser candidatos, ou eleger os delegados do pessoal da empresa utilizadora. Eles têm, contudo, o direito de voto na eleição dos representantes do pessoal da empresa de trabalho temporário à qual estão ligados por um contrato de missão; com a condição de terem a antiguidade exigida para o efeito (6 meses para o direito de eleger e 12 meses para o direito de ser eleito).

# L'OGBL ...

## défend vos intérêts

- en négociant plus de 240 conventions collectives
- comme interlocuteur reconnu des autorités politiques et du patronat
- dans les institutions sociales (caisses de maladie et de pension, assurance-accidents et invalidité, caisse des prestations familiales, ...) et la Chambre des salariés

## vous offre protection et des services particuliers

- l'assistance juridique gratuite en matière de droit social
- la protection juridique gratuite en matière de droit du travail et de bail à loyer après une période d'affiliation de 12 mois
- l'assistance en cas de grève et de lock-out
- les conseils gratuits pour l'établissement de la déclaration d'impôts
- l'affiliation à la caisse de décès OGBL
- l'octroi d'une allocation aux survivants, max 620 €
- la possibilité d'affiliation à la CMCM (Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste)
- la possibilité d'une couverture-santé et prévoyance transfrontalière par le biais du GMI - Groupe des Mutuelles Indépendantes (seul. France)
- des conditions de faveur pour votre affiliation à la Luxembourg Air Rescue (L) et au CMH (B)
- l'allocation d'une bourse aux parents d'étudiants poursuivant des études supérieures
- une assurance-loisirs gratuite et des possibilités d'assurance à des conditions préférentielles auprès de Bâloise Assurances
- des conditions de faveur pour votre épargne-logement auprès de «Wüstenrot»
- des conditions privilégiées pour les produits d'assurance maladie complémentaire de DKV Luxbg
- l'affiliation gratuite à la «Patientevertriedung» (association de défense des intérêts du patient)

## vous informe par

- la distribution gratuite de la revue mensuelle OGBL-Aktuell ainsi que d'autres documents
- ses divers sites internet [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu), [www.frontaliers-francais.lu](http://www.frontaliers-francais.lu), [www.frontaliers-belges.lu](http://www.frontaliers-belges.lu), [www.deutsche-grenzgaenger.lu](http://www.deutsche-grenzgaenger.lu), [facebook.com/ogbl.lu](https://facebook.com/ogbl.lu), [twitter.com/OGBL\\_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg) ...
- des cours de formation gratuits (droit du travail et social, affaires syndicales).

# A OGBL ...

## defende os seus interesses

- ao negociar mais de 240 convenções coletivas de trabalho
- como interlocutor reconhecido junto das autoridades políticas e do patronato
- em instituições sociais (caixas de doença e de pensões, seguros de acidentes e de invalidez, caixa de prestações familiares, etc.) e a 'Chambre des salariés' (Câmara dos Trabalhadores)

## oferece-lhe proteção e serviços específicos

- assistência jurídica gratuita em matéria de direito social
- proteção jurídica gratuita em matéria de direito laboral e legislação da habitação (rendas, etc.), após um período de afiliação de 12 meses
- assistência em caso de greve e lock-out (empresa fechada)
- aconselhamento gratuito na preparação da sua declaração de impostos
- adesão à "Caisse de décès" da OGBL (atribuição de um subsídio ao cônjuge de um sócio falecido)
- atribuição de um subsídio de sobrevivência, até um máximo de 620 euros
- a possibilidade de afiliação na CMCM (Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste)
- a possibilidade de cobertura médica e de previdência transfronteira através do GMI - Groupe des Mutuelles Indépendantes (apenas em França)
- condições preferenciais na adesão à Luxembourg Air Rescue (L) e CMH (B)
- atribuição de uma bolsa de estudo aos pais de estudantes universitários
- um seguro de lazer gratuito e opções de seguro a condições preferenciais junto da seguradora Bâloise Assurances
- condições preferenciais para a sua poupança-habitação junto da Wüstenrot
- condições privilegiadas em produtos de seguro de doença complementar junto da DKV Luxembourg
- afiliação gratuita junto do 'Patientevertriedung' (associação de defesa dos interesses do paciente)

## informa-o através de

- distribuição gratuita da revista mensal OGBL-Aktuell, bem como através de outros documentos
- os seus diversos portais internet [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu), [www.frontaliers-francais.lu](http://www.frontaliers-francais.lu), [www.frontaliers-belges.lu](http://www.frontaliers-belges.lu), [www.deutsche-grenzgaenger.lu](http://www.deutsche-grenzgaenger.lu), [facebook.com/ogbl.lu](https://facebook.com/ogbl.lu), [twitter.com/OGBL\\_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg) ...
- cursos de formação gratuitos (direito do trabalho e direito social, assuntos sindicais).

# DEMANDE D'ADHÉSION / PEDIDO DE ADESÃO

## Mandat de prélèvement / Mandato de débito directo

En signant ce formulaire de mandat, j'autorise l'OGBL à envoyer des instructions à ma banque pour débiter mon compte, et ma banque à débiter mon compte conformément aux instructions de l'OGBL. NOTE: Vous bénéficiez d'un droit à remboursement par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte. // Ao assinar este formulário de mandato, autorizo a OGBL a enviar instruções ao meu banco para debitar a minha conta e o meu banco de acordo com as instruções da OGBL. NOTA: Tem direito a um reembolso do seu banco nas condições descritas no acordo que celebrou com a sua instituição bancária. Qualquer pedido de reembolso deve ser feito no período de 8 semanas após a data em que a sua conta é debitada.

RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION / RESERVADO À ADMINISTRAÇÃO

MERCI DE REMPLIR EN CARACTÈRES CAPITALES / AGRADECEMOS QUE PREENCHA EM LETRAS MAÍUSCULAS

Nom / Apelido

Prénom / Nome

Sexe / Sexo

F / M  M / H

Date naissance - Matr. sécurité sociale / Data de nascimento - Mat. da Segurança Social

Nationalité / Nacionalidade

CP / Código Postal

Localité / Localidade

N° / N°

Rue / Rua

Email privé / Email privado

N° tél. privé avec préfixe / N° de telefone privado (e prefixo, se for caso disso)

Langue de communication / Língua de comunicação

Français / Francês  Allemand / Alemão

IBAN - N° de compte / IBAN - N° de conta bancária

Créancier / Credor

Identifiant du créancier / Identificador do credor

OGBL 60, bd J.F. Kennedy L-4170 Esch/Alzette

LU36 ZZZ0000000008699001005

J'autorise l'OGBL à adapter le montant à encaisser à ses statuts ou aux conditions fixées par son congrès national et à enregistrer et traiter mes données personnelles dans ses fichiers. // Autorizo a OGBL a adaptar o montante a debitar, em respeito dos seus estatutos ou segundo as condições estabelecidas pelo seu congresso nacional, bem como a registar e a processar os meus dados pessoais nos seus ficheiros.

Date / Data \_\_\_\_\_ Localité / Localidade \_\_\_\_\_

Signature / Assinatura \_\_\_\_\_



Employeur / Entidade patronal

---

Lieu de travail - Succursale / Local de trabalho - sucursal

---

Profession / Profissão

---

Cotisation mensuelle / Quotização mensal

- Salarié(e) / Trabalhador/a
- Fonctionnaire ou Employé(e) public / Funcionário/a ou empregado/a público/a
- Pensionné(e) / Pensionista
- Indépendant(e) / Independente

Sauf dans les cas énumérés ci-dessous, la cotisation mensuelle s'élève à 1% du revenu brut (rémunération, pension, indemnité de chômage, revenu minimum garanti) sans dépasser 19,40 € (depuis 1/2017). // Excepto nos casos a seguir enumerados, a quotização mensal ascende a 1% do rendimento bruto (remuneração, pensão, subsídio de desemprego, rendimento mínimo garantido) sem exceder os 19,40 € (desde 1/2017).

- Si revenu brut inférieur à 1940 € prière d'indiquer le montant / Se o seu rendimento bruto for inferior a 1940 €, indique o montante  
Brut / Bruto \_\_\_\_ \_ , \_\_\_\_ \_

- Apprenti(e) / Aprendiz/a = 3,90 € par mois / por mês
- Etudiant(e)-Elève / Estudante / Aluno = 1,00 € par mois / por mês
- Chômeur (Chômeuse) non-indemnisé(e) / Desempregado/a sem subsídio de desemprego = 2,00 € par mois / por mês
- Sans activité professionnelle / Sem actividade profissional = 9,70 € par mois / por mês
- Veuf (Veuve) du (de la) membre défunt(e) / Viúvo/a de um membro já falecido = 9,70 € par mois / por mês

OGBL Matr. / OGBL Número pessoal \_\_\_\_ \_

Syndicat précédent / Sindicato anterior

Depuis / Desde

\_\_\_\_\_

Veillez joindre un certificat d'affiliation à la présente demande. / Queira, por favor, anexar um certificado de afiliação a este pedido.

Recruté par / Recrutado por

OGBL Matr. oblig. / OGBL Número pessoal

---

**Merci de renvoyer à / Por favor, envie para**

OGBL Service Gestion des Membres • 31, avenue Grande-Duchesse Charlotte • L-3441 Dudelange  
T. +352 54 05 45 928 • E. affiliation@ogbl.lu