



Portugal  
informação país

## Sistema Laboral



aicep Portugal Global

## Índice

Enquadramento	03
1. Tipos de Contratos	03
1.1 Contratos com prazo	04
1.2 Contratos sem prazo	04
1.3 Período experimental	04
1.4 Formalidades exigidas	04
2. Modo de Rescisão	05
2.1 Formalismos	05
2.2 Justa causa	05
3. Horário de Trabalho	06
3.1 Horário legal	06
3.2 Horários especiais	06
3.3 Formalismos	06
3.4 Férias	06
3.5 Faltas	07
3.6 Feriados	07
3.7 Costumes sectoriais	08
4. Residência e Vistos para Estrangeiros	08
5. Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares	08
5.1 Obrigações do empregador em matéria de retenção na fonte	09
5.2 Formalismos	09
6. Segurança Social	09
6.1 Montante	10
6.2 Obrigatoriedade	10
6.3 Formalismos	10
7. Fontes a serem consultadas	10

## Enquadramento

Portugal é um país moderno, com um mercado de trabalho atractivo e um ambiente laboral tranquilo, apresentando um conjunto de vantagens competitivas para os investidores estrangeiros.

Enquanto membro da União Europeia, Portugal dispõe de um sistema laboral semelhante ao dos seus parceiros, em especial do Sul da Europa, quer em termos de arquitectura, quer de soluções. Aliás, a integração do país na U.E. conduziu à incorporação de um conjunto de directivas europeias referentes às relações laborais, as quais são de aplicação comum no espaço europeu.

Em termos de regulamentação a lei principal é o Código de Trabalho (Lei 99/2003 de 27/08), diploma que veio regulamentar e sistematizar um conjunto de legislação avulsa, bem como modernizar o anterior Código. No entanto, existe um conjunto de regulamentos que, a par da lei acima mencionada, disciplinam as actividades laborais. Destes, cabe destacar os contratos colectivos de trabalho, que são acordos celebrados entre os sindicatos e as entidades patronais, e que têm por objectivo regulamentar a actividades dos sectores em causa. São acordos muito detalhados, prevendo quase todas as situações previsíveis, sobrepondo-se à vontade das partes.

A protecção do trabalhador, seja, por exemplo, na doença, no caso de acidente laboral, a não discriminação por sexo ou raça, a igualdade de oportunidades, a protecção da maternidade, o direito à formação profissional, a participação dos representantes dos trabalhadores na vida da empresa, ou na definição das regras gerais da actividade económica do país, são alguns dos

valores e direitos que estão presentes e são activamente defendidos pelas leis laborais.

### 1. Tipos de contratos

O sistema jurídico português aceita o princípio da liberdade contratual das partes. Em termos laborais, trata-se de um sistema amplamente regulado, através de acordos celebrados entre os representantes dos sindicatos e as associações patronais, acordos esses que cobrem quase todas as áreas de actividade.

Em geral, os contratos de trabalho individuais são muito sintéticos, dado que as restantes estipulações contratuais estão já definidas na lei. Por outro lado, as omissões contratuais são supridas pelas regulações particulares.

A idade mínima, para se poder celebrar um contrato de trabalho é de 16 anos e a reforma é compulsiva aos 70 anos.

Neste contexto e não obstante a lei laboral definir um conjunto de tipos de contratos, para efeitos práticos consideram-se dois tipos principais – com prazo e sem prazo.



### 1.1 Contratos com prazo

São contratos celebrados por um período de tempo definido, mas a lei impõe certas limitações. As principais são a proibição de mais do que uma renovação e um período máximo de três anos.

Nestes contratos, findo o prazo acordado, o contrato termina. Caso ultrapasse os limites acima mencionados, o contrato transforma-se automaticamente em definitivo.

### 1.2 Contratos sem prazo

Trata-se do contrato sem termo, isto é, sem uma limitação temporal. O contrato termina apenas por vontade das partes ou nos casos previstos na lei.

### 1.3 Período experimental

A lei prevê um período experimental para os contratos, durante o qual é livre a rescisão pelas partes, sem que seja necessário aviso prévio ou direito a indemnização.

O tempo de duração é variável, de acordo com o tipo de contrato. No contrato sem prazo, pode ir de 90 a 180 dias, dependo da complexidade da tarefa, e para os cargos de direcção pode ir até 240 dias.

Nos contratos a termo se a sua duração for inferior a seis meses, o período experimental é de 15 dias. Se for superior, o período é de 30 dias.

É condição essencial que o prazo esteja definido por escrito, sob pena de não ser válido.

### 1.4 Formalidades exigidas

A redução a escrito é um elemento essencial no contrato com termo, mas não o é no sem termo.

As funções para as quais foi contratado, o local de trabalho e a remuneração são elementos essenciais do contrato e que, no caso do contrato com termo, têm de estar expressas no mesmo.

No caso do contrato sem termo tal não é obrigatório, mas é necessário que sejam conhecidas e que se possa comprovar que o são. De qualquer modo, o trabalhador pode exigir ao empregador essas condições por escrito.

Importa referir que os acordos entre as associações profissionais e os representantes do patronato (Acordos Colectivos de Trabalho ou Contratos Colectivos de Trabalho) aos quais é reconhecido valor de regulamento para os sectores em causa, acabam por funcionar como verdadeiras leis reguladoras da actividade nesses sectores. No caso dos Serviços, substituem, na prática, o clausulado dos contratos individuais. Aliás, basta, por vezes a mera menção da categoria profissional para que foi contratado (exemplo secretária), para não ser necessário definir as funções para as quais, foi contratado. O mesmo sucede com o horário de trabalho.

Em termos de formalidades a cumprir junto de Entidades Oficiais, destaque para o envio para a Segurança Social e para a Inspeção Geral do Trabalho dos elementos identificadores do pessoal, onde se incluem a categoria profissional, o horário de trabalho e a retribuição.

Caso se trate de uma unidade fabril, a autorização de funcionamento está pendente da obtenção de uma licença passada pelo ministério que tutela o sector de actividade da empresa.

Entidades relevantes:

Ministério do Trabalho [www.mtss.gov.pt](http://www.mtss.gov.pt);

IEFP [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt);

ACT [www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)

UGT [www.ugt.pt](http://www.ugt.pt);

CGTP [www.cgtp.pt](http://www.cgtp.pt);

Conselho Concertação Social [www.ces.pt](http://www.ces.pt).

## 2. Modo de rescisão

Em termos genéricos, os contratos terminam, seja por terminado o respectivo prazo, nos contratos a prazo, seja por vontade das partes nos contratos sem prazo, seja ainda por se verificarem circunstâncias que impedem a manutenção do vínculo laboral.

A lei impõe algumas limitações para as rescisões, entre as quais cabe referir o tempo mínimo para a comunicação da rescisão, e o despedimento.

Em caso de rescisão, e nos contratos a prazo, esta deve ser comunicada com 8 ou 15 dias antes, dependendo se o mesmo é de duração

até seis meses ou mais de seis meses. Nos contratos sem prazo, o prazo de comunicação varia entre 7, 30 ou 60 dias, dependendo da duração do mesmo, respectivamente, seis meses, mais de seis e menos de dois anos, ou mais de dois anos.

Em termos legais o trabalhador pode ser despedido sempre que se verifiquem a ocorrência de um conjunto (não cumulativo) de factos que tornam impossível a manutenção da relação contratual. Estão enumeradas na lei e dizem, essencialmente, respeito a comportamentos que ponham em perigo a empresa, os seus trabalhadores, não acatamento de ordens ou a perda de confiança do empregador no trabalhador.

### 2.1 Formalismo

É sempre obrigatório que o despedimento seja precedido de um processo próprio, denominado processo disciplinar, e o resultado final é sempre passível de ser contestado em juízo, tanto pelo empregador, como pelo empregado.

### 2.2 Justa causa

O conceito de justa causa encontra-se definido



na lei e corresponde à situação em que se torna impossível a manutenção da relação laboral. Quando se verifique justa causa não há lugar a indemnização.

### 3. Horário de trabalho

#### 3.1 Horário legal

A lei impõe que não seja possível mais do que oito horas de trabalho diário e um máximo de 40 horas semanais.

Este horário deve conter pausas que não podem ser inferiores a uma hora e superiores a duas.

Não é legalmente possível um período de trabalho consecutivo superior a cinco horas seguidas.

Não existe um horário legalmente consagrado, aplicável a todas as actividades, mas acordos por sectores que consagram o período das 9.00 a.m. às 5.00 p.m. Fora desse período o trabalho é considerado extraordinário.

É admissível trabalho extraordinário, mas a lei impõe um máximo diário de duas horas até 200 horas/ano.

No entanto, existem leis e regulamentos que definem horários diferentes dos acima mencionados para algumas actividades.

#### 3.2 Horários especiais

Está previsto a prática de horários especiais, isto é, horários que não estejam compreendidos dentro do horário “normal”.

É o que sucede com a laboração por turnos na indústria, ou com os horários do comércio ou das grandes superfícies. Por exemplo, os

centros comerciais praticam horários diferentes dos “normais” que, em termos práticos, são considerados horários sem acréscimo salarial. Tal pressupõe sempre a existência de uma autorização prévia para que a empresa possa laborar fora do horário normal, a qual é concedida pelas entidades competentes.

#### 3.3 Formalismos

Os horários especiais podem estar definidos em regulamentos próprios (como é o caso dos Centros Comerciais), mas é sempre necessário que os mesmos sejam apresentados à Inspeção Geral do Trabalho. A não reacção desta entidade, decorrido o prazo legal de trinta dias, tem por efeito a autorização tácita.

Existem impressos próprios para a apresentação do horário, fornecidos por essa entidade.

Na maioria dos sectores o horário normal é entre as 9.00/9.30 e as 17.00/17.30, com, pelo menos uma hora para almoço, entre as 12.30. e as 14.00.

#### 3.4 Férias

Ao fim de um ano de trabalho numa empresa adquire-se o direito a 22 dias úteis de férias. No direito português é um direito irrenunciável, o que significa que mesmo com o acordo do trabalhador, não é possível substituí-lo por uma compensação monetária.

As férias não são cumuláveis, isto é, não é permitido acumular as férias de anos anteriores.

No entanto, é possível gozar no primeiro trimestre do ano seguinte o período de férias em falta. A fixação das férias é, em última análise, um direito do empregador, mas a prática normal é



ser fixada por acordo entre as partes. Em caso de desacordo cabe ao empregador fixar as mesmas entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Este direito, desde que exercido nos termos constantes da lei, não é impugnável pela via judicial.

Para os casos em que o trabalhador se encontra há menos de um ano na empresa, e desde que tenha prestado pelo menos 6 meses de serviço completo na mesma, tem direito a dois dias úteis por cada mês de serviço, até um máximo de 20 dias úteis.

É possível dividir as férias em dois períodos diferentes, podendo ser os mesmos gozados fora do período legal estabelecido.

A fixação do período de férias é de acordo com os interesses da empresa, não existindo obrigatoriedade de autorização ou comunicação prévia a nenhuma entidade.

Por força de costumes do sector é possível fechar a empresa e, na prática, impor um período de férias, no período entre 1 de Maio de 31 de Outubro. No Natal é igualmente possível o

encerramento, mas apenas por um período de cinco dias.

Está previsto na lei, licença por motivo de maternidade, comparticipada pela Segurança Social.

O período comparticipado a 100% é de 120 dias.

Ao pai é-lhe concedido até 20 dias de licença por nascimento de filho.

### 3.5 Faltas

A lei laboral enumera um conjunto de situações que permitem considerar as faltas como justificadas. Fora dessa enumeração e das que constam em leis avulsas, as ausências são consideradas com não justificadas, e acarretam consequências salariais e disciplinares que podem traduzir-se em despedimento.

As faltas justificadas, salvo por motivo de doença, podem ou não, ser pagas pela entidade patronal.

No caso das faltas por doença, a Segurança Social comparticipa até 60% do valor diário da retribuição.

O pagamento das faltas do trabalhador (entenda-se na parte não coberta pela SS), por parte da entidade patronal é discricionário, não existindo costume sobre o mesmo.

Nesse sentido, existem situações em que não são pagas, (sendo descontadas do seu salário), e outras em que o são.

### 3.6 Feriados

Legalmente existem 13 feriados nacionais e um municipal.

Em Portugal os feriados não são móveis, pelo que as datas não podem ser alteradas de modo a minimizar as interrupções no meio da semana.

Por outro lado, os feriados que recaiam em dias de descanso não podem ser gozados no primeiro dia útil seguinte.

### 3.7 Costumes sectoriais

Nos sectores industriais é comum fecharem as fábricas em Agosto, seja o mês completo, seja a segunda metade, dado que o dia 15 é feriado nacional.

Nos sectores de serviços não sucede o mesmo, se bem que, tradicionalmente, o mês de Agosto costuma ter um staff mais reduzido.

Entidade relevante:

Ministério do Trabalho [www.mtss.gov.pt](http://www.mtss.gov.pt);  
IEFP [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)

## 4. Residência e vistos para estrangeiros

A autorização permanente de residência é concedida desde que o trabalhador possua um contrato de trabalho, contrato de arrendamento, ou prova de residência, e esteja inscrito na Segurança Social.

O pedido é processado no Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.

Estes pedidos são regulados pela Lei 23/2007 de 4/07 e pelo Decreto Regulamentar 84/2007 de 05/11.

Entidade relevante:

Serviço de Estrangeiros e Fronteiras [www.sef.pt](http://www.sef.pt)

## 5. Imposto sobre o rendimento das pessoas singulares

O imposto sobre o rendimento individual é designado em Portugal por IRS e é um sistema progressivo com escalões.

A matéria colectável abrange todos os rendimentos resultantes de trabalho, por conta própria ou outrem, bem assim como outros rendimentos não oriundos de prestação laboral, qualquer que seja a sua origem, como seja compra e venda de acções, dividendos, rendas, etc.

O imposto incide sobre os rendimentos do ano e devem ser declarados (depende da qualidade em que se encontram inscritos nas finanças) entre Janeiro e Maio do ano imediatamente seguinte.

O limite inferior é 0%, para rendimentos até € 6.000 /ano e o limite superior é de 42.% para os rendimentos iguais ou superiores a € 62.000/ ano.

Estão legalmente consagradas deduções de várias ordens, desde as despesas com a educação, despesas médicas, etc. O cálculo do escalão é realizado após a aplicação da dedução.

Os trabalhadores estrangeiros estão sujeitos ao imposto, desde que os seus rendimentos sejam auferidos em Portugal e na parte referente aos mesmos. Para tal, é necessário que os seus rendimentos sejam considerados como rendimentos sujeitos ao imposto.

Não estão incluídos os pagamentos a título de deslocação, como sejam o subsídio de alojamento e de refeição.

A situação normal, quando se trata de trabalhadores estrangeiros, é estes celebrarem um contrato de trabalho com uma empresa com sede em Portugal, independentemente da nacionalidade do capital da mesma.

No caso dos trabalhadores deslocados, isto é, dos que são enviados pela empresa estrangeira para prestar serviço na participada (filial ou outra situação), ao fim de 180 dias são considerados, para efeitos fiscais, residentes, devendo regularizar a sua situação junto das finanças, cumprindo os formalismos legais.

Os rendimentos auferidos pela sua prestação em Portugal serão objecto de IRS, nos mesmos termos e condições que o são para um nacional.

### 5.1 Obrigações do empregador em matéria de retenção na fonte

Compete à entidade patronal a retenção e posterior entrega ao fisco, de uma parte do salário do trabalhador, que se considera como matéria colectável.

Esse montante é definido de acordo com o rendimento do trabalhador ou do agregado familiar, e designa-se tecnicamente como Retenção na Fonte.

No ano subsequente, compete ao trabalhador realizar a sua declaração de impostos funcionando a retenção na fonte como um adiantamento sobre a colecta.

Assim, caso se verifique que ao trabalhador lhe foi descontado mais do que o devido, há lugar a devolução.

Ao empregador compete entregar até ao dia 20 de cada mês o montante da retenção na fonte,

na repartição de finanças onde a empresa se encontra inscrita, em impresso próprio que, actualmente, pelo facto dos procedimentos fiscais se encontrarem informatizados e, no caso das empresas, ou entidades com contabilidade organizada, já só é possível realizar através da INTERNET.

### 5.2 Formalismo

O trabalhador deve inscrever-se nas Finanças e obter o seu número de contribuinte. Sem essa inscrição a entidade patronal não pode efectuar o pagamento do salário ou qualquer remuneração. O número do contribuinte é, na prática, vitalício, dado que acompanha sempre o trabalhador e não é alterado em caso de extravio ou por ter estado emigrado.

Entidades relevantes:

Ministério das Finanças [www.min-financas.pt](http://www.min-financas.pt);  
ACT [www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)

## 6. Segurança social

A contribuição para a Segurança Social é obrigatória para todos os trabalhadores por conta de outrem e incide sobre o montante total dos rendimentos auferidos a qualquer título, salvo alguns pagamentos não abrangidos, como sejam os subsídios de refeição.

A obrigatoriedade da contribuição não impede que os trabalhadores tenham esquemas de reforma e de assistência médica alternativos, privados. de contribuírem para a Segurança Social, nem diminui a prestação legalmente devida.

Os trabalhadores estrangeiros que descontem para regimes obrigatórios no seu país de origem, podem continuar a realizá-lo durante dois anos

de prestação de trabalho em Portugal.

### 6.1 Montante

No regime geral o empregador paga 23.75% e o trabalhador 11%, existindo ainda regimes especiais.

### 6.2 Obrigatoriedade

A contribuição é obrigatória e compete ao empregador entregar a mesma na sua totalidade.

### 6.3 Formalismos

A inscrição na Segurança Social é realizada pelo empregador. Existem formulários próprios fornecidos pela Segurança Social, os quais se encontram informatizados (para além da coexistência em suporte papel). Não obstante a referida inscrição ser uma obrigação do empregador, uma vez inscrito, o número do trabalhador não se altera.

Entidade relevante: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social [www.mtss.gov.pt](http://www.mtss.gov.pt)

## 7. Fontes a serem consultadas

Lei Geral do Trabalho  
Regulamentação Geral do Trabalho



aicep Portugal Global

Agência para o Investimento e o Comércio Externo de Portugal

