

MdME

LEGAL UPDATE

*Aspectos essenciais sobre a
Legislação Laboral Portuguesa*



MdME

1. Admissão em Portugal

A idade mínima de admissão para prestar trabalho é, regra geral, de 16 anos sem prejuízo da necessidade de cumprimento de outros requisitos legais.

Em Portugal, a regra é de admissão de trabalhadores através da celebração de contratos de trabalho sem termo. Estes contratos não dependem de forma escrita e só podem cessar nos termos previstos na legislação laboral.

Para satisfação de necessidades excepcionais, objetivas e temporárias do empregador podem ser celebrados contratos de trabalho a termo certo ou incerto, os quais estão sujeitos a forma escrita e ao cumprimento de outros requisitos formais sob pena de se considerarem celebrados sem termo.

A celebração de contratos de trabalho a termo incerto justifica-se quando é imprevisível a data em que ocorrerá o seu termo, os quais têm a duração máxima de 4 anos. Os contratos de trabalho a termo certo são celebrados mediante a estipulação de uma data para o seu fim, mas podem ser renovados até 3 vezes, desde que:

- a) A duração total das renovações não exceda a duração do contrato inicial;
- b) A soma da duração do contrato inicial e das renovações não exceda dois anos.

Os contratos de trabalho a tempo parcial, os contratos de trabalho intermitente, os contratos de trabalho com trabalhador estrangeiro, os acordos para prestação de trabalho em regime de teletrabalho, os contratos de trabalho temporário estão também sujeitos a forma escrita.

O empregador deve informar por escrito os trabalhadores sobre os aspectos relevantes do contrato de trabalho, nomeadamente no que se refere ao trabalho prestado no estrangeiro.

MdME

2. Período Experimental.

O período experimental corresponde ao período inicial do contrato de trabalho durante o qual as partes podem rescindir unilateralmente o contrato sem necessidade motivo justificativo. Nos contratos de trabalho sem termo, regra geral, o período experimental é de 90 dias. A lei prevê, no entanto, situações em que pode ser aumentado.

Nos contratos de trabalho a termo certo ou incerto, o período experimental é de 15 dias quando tenham duração inferior a seis meses ou de 30 dias se a duração for igual ou superior a seis meses.

Durante o período experimental as partes podem denunciar o contrato sem aviso prévio nem pagamento de qualquer indemnização. Se, todavia, a denúncia no período experimental ocorrer por iniciativa do empregador, poderá haver lugar a aviso prévio consoante a duração do contrato de trabalho. O incumprimento do prazo de aviso prévio determina o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3. Trabalhadores estrangeiros.

O princípio da livre circulação de trabalhadores abrange cidadãos de países membros da União Europeia, de países do Espaço Económico Europeu (Islândia, Liechtenstein e Noruega) e da Suíça.

Fora destes casos, regra geral, os estrangeiros podem trabalhar legalmente em Portugal se tiverem Visto de Trabalho ou Autorização de Residência concedida para:

- Trabalho subordinado;
- Trabalho independente ou empresarial;
- Atividade altamente qualificada;
- Nómada digital.

O Visto de Trabalho pode ser solicitado antes da entrada em território português para trabalho sazonal, estadia temporária ou para procura de trabalho. O visto para procura de trabalho permite a entrada em território português por um período de 120 dias, prorrogável por 60 dias, para procurar trabalho e exercer uma atividade profissional subordinada, até ao termo da validade do visto ou até à concessão de autorização de residência.

A Autorização de Residência é válida por um período inicial de 2 anos e renovável por períodos sucessivos de 3 anos. Decorridos 5 anos da concessão de autorização de residência portuguesa, os requerentes podem solicitar uma residência permanente, válida por períodos de 5 anos, se estiverem preenchidos todos os requisitos legais.

4. Remuneração.

Em Portugal, os trabalhadores têm direito a uma remuneração fixa, variável ou mista, a ser paga de forma regular e permanente. Normalmente, a remuneração é paga mensalmente.

MdME

Nenhum trabalhador que preste trabalho a tempo completo pode receber menos do que a Retribuição Mínima Mensal Garantida. No entanto, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem fixar remunerações mínimas diferentes para determinadas categorias profissionais, desde que superiores ao salário mínimo nacional.

Para além da remuneração mensal, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias e um subsídio de Natal.

Pode ainda ser devido o pagamento de subsídio de refeição, trabalho suplementar, trabalho noturno, trabalho por turnos, remuneração especial por isenção de horário de trabalho, entre outros.

O empregador é responsável por deduzir ao salário bruto dos trabalhadores a quotizações para a Segurança Social e contribuem, por regra, com 23,75% sobre aquele valor. As taxas de retenção na fonte são progressivas e variam consoante a situação pessoal do trabalhador. progressive and vary according to the worker's personal situation.

5. *Tempo de trabalho*

Regra geral, o período normal de trabalho não pode exceder 8 horas diárias e 40 horas semanais.

É ao empregador que compete definir o horário de trabalho, concedendo aos trabalhadores o direito a:

- a) um período de descanso de pelo menos uma hora e não superior a duas horas durante o dia de trabalho, para evitar a prestação de trabalho mais de cinco horas seguidas;
- b) onze horas seguidas de descanso entre dois dias de trabalho consecutivos;
- c) pelo menos, um dia de folga por semana, que corresponde normalmente ao domingo.

MdME

O descanso semanal obrigatório deve ser gozado em continuidade com um período de descanso diário de onze horas ou por um descanso semanal complementar.

Algumas regras relativas a tempo de trabalho podem ser alteradas por IRCT ou através de acordos individuais celebrados com os trabalhadores.

6. *Férias*

No dia 1 de janeiro de cada ano vence-se o direito do trabalhador a 22 dias úteis de férias, 10 dos quais devem ser gozados consecutivamente. Há, contudo, exceções a esta regra no ano de admissão do trabalhador, em caso de contrato de trabalho até seis meses e quando o contrato de trabalho termine no ano seguinte à admissão.

As férias são marcadas, em regral, por acordo entre as partes ou estabelecidas pelo empregador entre 1 de maio e 31 de outubro. Devem ser gozadas no ano em que se vencem, embora em alguns casos e por acordo possam ser gozadas até 31 de abril do ano seguinte.

Há um limite anual de 30 dias úteis de férias, salvo previsto em sentido contrário em IRCT.

O gozo de férias é obrigatório, não sendo substituível por qualquer retribuição ou compensação. A sua violação constitui contraordenação grave e pode dar lugar ao pagamento de uma indemnização ao trabalhador.

7. *Trabalhadores com proteção adicional*

A legislação laboral portuguesa prevê uma proteção especial para os trabalhadores menores, na parentalidade e para os cuidadores informais não principais.

MdME

Em regra, os trabalhadores menores estão impedidos de prestar trabalho suplementar e trabalho noturno e existem ainda limitações no que respeita a horário de trabalho concentrado.

No que respeita ao regime da parentalidade, para além de faltas e da licença parental prevista, é concedida uma proteção especial em matéria de condições de trabalho e de despedimento, assim como aos trabalhadores cuidadores informais não principais.

O despedimento de trabalhadoras puérperas, grávidas, lactantes, trabalhadores em gozo de licença parental ou cuidadores informais não principais carece de decisão prévia da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego. Esta Comissão tem ainda de ser informada do motivo da não renovação de um contrato de trabalho a termo certo ou incerto com uma antecendência mínima de cinco dias úteis em relação à data do aviso prévio.

8. *Segurança e Saúde.*

O empregador deve garantir as condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, prestar informação e formação sobre estas matérias e organizar o serviço de segurança e saúde no trabalho, interno, conjunto ou externo.

9. *Acidentes de trabalho*

Para além de respeitar e aplicar os princípios gerais de Segurança e Saúde no Trabalho, é obrigatória a subscrição de uma apólice de Seguro de Acidentes de Trabalho pelo empregador.

Os acidentes de trabalho têm de ser comunicados nas 24 horas seguintes à sua ocorrência à entidade responsável. Se do acidente resultar morte ou lesão corporal grave, a participação deve ser feita

também à Autoridade para as Condições no Trabalho no mesmo prazo.

10. Cessaçã

De acordo com a legislação laboral portuguesa, o empregador não pode pôr termo ao contrato de trabalho sem motivo. Para despedir um trabalhador é necessário um motivo válido (objetivo ou subjetivo), um procedimento legal e o pagamento de uma indemnização, exceto no caso de despedimento por facto imputável ao trabalhador.

O contrato de trabalho pode cessar por caducidade, despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento por inaptidão, com fundamento em justa causa invocada pelo empregador ou pelo trabalhador; denúncia pelo trabalhador e por mútuo acordo.

Em caso de *denúncia do contrato de trabalho* pelo trabalhador, deve ser concedido um pré-aviso de 30 ou 60 dias consoante o contrato de trabalho tenha durado até dois anos ou mais.

A oposição à renovação de um *contrato de trabalho a termo certo*, deve ser enviada com 15 ou 8 dias de antecedência sobre a data do termo, consoante seja o empregador ou o trabalhador a pôr fim ao mesmo.

Tratando-se de *contrato de trabalho a termo incerto*, o aviso deve ser enviado:

- Pelo empregador com 7 dias de antecedência, se o contrato tiver durado até seis meses; com 30 dias de antecedência, se o contrato tiver durado de seis meses a dois anos; ou com 60 dias de antecedência, se o contrato tiver durado mais de dois anos;
- Pelo trabalhador com antecedência de 30 dias, se o contrato tiver durado menos de dois anos, ou de 60 dias, se o contrato tiver durado mais de dois anos.

A compensação devida pela cessação do *contrato de trabalho a termo certo ou incerto* corresponde a 24 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de contrato ou ao valor proporcional no caso de fracções de ano.

MdME

Em caso de *despedimento coletivo*, *despedimento por extinção de posto de trabalho* ou *inadaptação*, para além do cumprimento de outros requisitos e procedimentos legais, a compensação e todos os créditos laborais devem ser colocados à disposição do trabalhador no final do período de pré-aviso. O método de cálculo desta compensação depende do regime transitório aplicável.

Se os requisitos e procedimentos legais não forem cumpridos, o despedimento promovido pelo empregador poderá ser considerado ilícito e ser devida ao trabalhador uma indemnização pelos danos causados, todos os salários e subsídios calculados desde a data do despedimento e até à data do trânsito em julgado da decisão que declare o despedimento ilícito e, ainda, a reintegração do trabalhador ou, em alternativa, uma indemnização a fixar pelo tribunal.

Our Contributors:



Ana Santos Paiva
Senior Associate
ana.paiva@mdme.com
Visit Profile