



Portugal - Sistema Laboral

Setembro 2012



aicep Portugal Global

Índice

1. Enquadramento	4
2. Contrato de Trabalho	5
2.1 Período experimental	5
2.2 Invalidez do contrato de trabalho	5
2.3 Modalidades de contrato de trabalho	6
2.3.1 Contrato de trabalho a termo resolutivo	6
2.3.2 Contrato de trabalho a tempo parcial	7
2.3.3 Contrato de trabalho intermitente	7
2.3.4 Contrato de teletrabalho	7
2.3.5 Contrato de trabalho temporário	8
2.3.6 Contrato de cedência ocasional	8
3. Prestação do trabalho	9
3.1 Horário de trabalho	9
3.1.1 Horário “normal” de trabalho	9
3.1.2 Limites da duração do trabalho	9
3.1.3 Organização do tempo de trabalho - Banco de horas	10
3.2 Trabalho por turnos	11
3.3 Trabalho noturno	11
3.4 Trabalho suplementar	11
4. Licença de maternidade / paternidade	13
5. Férias, feriados e faltas	13
5.1 Férias	13
5.2 Feriados	14
5.3 Faltas	14
6. Contrato de trabalho de estrangeiros	15
6.1 Residência e vistos para estrangeiros	15
6.1.1 Vistos	15
6.1.2 Autorização de residência	17
6.2 Estatuto de residente de longa duração	19
7. Destacamento de trabalhador	20
7.1 Em território português	20
7.2 No estrangeiro	20
8. Retribuição	21

9. Encerramento e diminuição temporários de actividade /Redução ou suspensão do contrato de trabalho	21
10. Incumprimento do contrato	22
10.1 Suspensão do contrato	22
10.2 Cessação do contrato de trabalho	23
10.2.1 Despedimento com justa causa	23
10.2.2 Despedimento por extinção do posto de trabalho	23
10.2.3 Despedimento por inadaptação	23
10.2.4 Prazos	24
10.2.5 Compensação por cessação do contrato	24
11. Imposto sobre o rendimento de pessoas singulares	25
11.1 Obrigações do empregador em matéria de retenção na fonte	26
11.2 Formalismos	26
12. Segurança social	27
12.1 Entrega da declaração de remunerações (DR)	27
12.2 Pagamento das contribuições	27
12.3 Taxas	27
12.4 Formalismos	28
13. Entidades relevantes	29
14. Fontes	29

1. 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 aprovado pela Lei n.º 7/2009¹ que foi já objecto de alterações, pela Lei n.º 105/2009 de 12 de Fevereiro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro e, mais recentemente, pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho.

Existem igualmente regulamentos que, a par da lei acima mencionada, disciplinam as actividades laborais. Destes, importa destacar os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (convenção colectiva, acordo de adesão

e decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária), sendo o mais comum o contrato colectivo de trabalho, convenção celebrada entre os sindicatos e as entidades patronais, que tem por objectivo regulamentar a actividades dos sectores em causa.

Encontram-se também previstos na lei os acordos de empresa, que são convenções celebradas entre a associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento. São acordos muito detalhados, que contemplam quase todas as situações previsíveis e que se sobrepõem à vontade das partes.

A protecção do trabalhador, 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.

Encontra-se ainda consignada na Lei o princípio da igualdade de tratamento de trabalhador estrangeiro, que exerça actividade profissional em território português, gozando aquele dos mesmos direitos e estando sujeito aos mesmos deveres do trabalhador de nacionalidade portuguesa.

¹ Esta Lei reviu o anterior diploma - Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto



2. Contrato de trabalho

Definição da Lei:

“Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.”

A principal característica deste vínculo é o dever do trabalhador em prestar uma actividade a favor de outrem, mediante retribuição. Ao empregador compete o direito de determinar a actividade do trabalhador, dentro dos limites definidos no contrato de trabalho, respeitando os deveres e direitos do trabalhador consagrados na lei. Este contrato distingue-se do contrato de prestação de serviços, na medida em que neste último o essencial é a prestação de um resultado, não sendo exigida a realização de uma actividade continuada.

O sistema jurídico português aceita o princípio da liberdade contratual das partes. Vigora a regra de que os contratos devem ser celebrados por tempo indeterminado, pelo que a contratação a termo (certo ou incerto) é excepcional e só admissível nos casos previstos expressamente na lei.

O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determina o contrário.

Em geral, os contratos individuais de trabalho 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 anos², a idade legal para a reforma é aos

2 O menor de 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória, ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural (Lei n.º 47/2012 de 29 de Agosto, que procede à 4ª alteração ao Código de Trabalho).

65 anos e, regra geral, o contrato caduca com a reforma por velhice ou idade de 70 anos.

2.1 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, salvo acordo escrito em contrário. É condição essencial que o prazo esteja definido por escrito, sob pena de não ser válido.

O tempo de duração é variável, de acordo com o tipo de contrato. No contrato por tempo indeterminado, pode ir de 90 a 180 dias, dependendo da complexidade da tarefa, e para os cargos de direcção ou quadros superiores pode ir até 240 dias.

No contrato de trabalho a termo com duração igual ou superior a 6 meses o período experimental é de 30 dias. No contrato a termo certo se a sua duração for inferior a seis meses ou a termo incerto se a sua duração não ultrapassar aquele limite, o período experimental é de 15 dias.

A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

2.2 Invalidez do contrato de trabalho

A nulidade ou a anulação parcial do contrato de trabalho não determina a invalidade de todo o contrato, salvo quando se prove que o mesmo não teria sido celebrado sem a parte viciada. Temos como exemplo um trabalhador contratado para motorista de pesados afirmando que é portador de carta de condução de pesados, quando efectivamente só dispõe de carta para condução de veículos ligeiros. Neste caso, o contrato é nulo na parte em que respeita ao trabalhador e cessa imediatamente os seus efeitos.

No caso de um contrato celebrado com um trabalhador que presta falsas declarações quanto às suas habilitações literárias, o contrato é declarado nulo logo que o empregador toma conhecimento dessa falsidade, mas produz efeitos durante

o tempo em que foi executado, ou seja, como se se tratasse de um contrato válido, não sendo exigível ao trabalhador a devolução dos salários recebidos e ao empregador a restituição da actividade profissional prestada.

Sempre que uma cláusula do contrato viole uma norma imperativa, considera-se substituída por esta. Nestas situações não ocorre a invalidade parcial, uma vez que existe uma remissão para o regime legal da norma violada, mantendo-se assim o contrato como um todo.

Com excepção dos contratos de trabalho cujo objecto seja contrário à lei, à ordem pública, ou ofensivo dos bons costumes, a convalidação ocorre sempre que cesse a causa de invalidade, durante a execução do contrato, considerando-se válido desde o início.

2.3 Modalidades de contrato de trabalho

A Lei do Trabalho define um conjunto de modalidades de contrato de trabalho, sendo de destacar os seguintes, todos sujeitos a forma escrita:

2.3.1 Contrato de trabalho a termo resolutivo

Este contrato só pode ser celebrado para satisfação de uma necessidade temporária e deverá cessar assim que estiver satisfeita essa necessidade.

A duração da relação laboral é limitada, ficando o contrato sujeito à verificação de um termo que poderá ser certo, ou incerto.

As situações encontram-se descritas na lei e estão relacionadas com substituição de trabalhador, realização de actividade sazonal, acréscimo excepcional da actividade, execução de actividade ocasional, lançamento de nova actividade de duração incerta, início de laboração de empresa com menos de 750 trabalhadores e contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração, ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.

Contrato de trabalho a termo certo

A duração mínima do contrato de trabalho a termo certo, salvo nos casos expressamente previstos na lei, não pode ser inferior a 6 meses. A sua duração máxima, incluindo a possibilidade de 3 renovações, não poderá ultrapassar os 3 anos, excepto quando se tratar de pessoa à procura do primeiro emprego, em que a duração máxima não pode exceder os 18 meses, e os casos de lançamento de nova actividade com período de duração incerto e contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em que não pode ser superior a 2 anos.

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e deveres de trabalhador permanente em situação comparável.

A Lei n.º 3/2012 de 10 de Janeiro estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, que atinjam o limite máximo da sua duração até 30 de Junho de 2013.

Estes contratos podem ser objecto de duas renovações extraordinárias, que não podem exceder 18 meses. A duração de cada renovação não pode ser inferior a 1/6 da duração máxima do contrato a termo certo, ou da sua duração efectiva, consoante a que for inferior. A Lei define ainda, que o limite máximo de vigência do contrato a termo certo, objecto de renovação extraordinária, expira a 31 de Dezembro de 2014.



Contrato de trabalho a termo incerto

O contrato de trabalho a termo incerto durará o tempo necessário à verificação do acontecimento que motivou a sua celebração, nomeadamente o regresso do trabalhador ausente, ou a conclusão da actividade que presidiu à sua contratação, não podendo ter uma duração máxima superior a 6 anos.

O contrato a termo incerto é convertido em contrato sem termo, sempre que o trabalhador permanecer em actividade mais de 15 dias, após a verificação do termo.

Contrato de trabalho de muito-curta duração

O contrato de trabalho de muito-curta duração não está sujeito a forma escrita e aplica-se a actividades de carácter sazonal ou agrícola ou para a realização de evento turístico de duração não superior a 15 dias³.

O empregador deve comunicar a sua celebração ao serviço competente da Segurança Social, através de formulário electrónico onde deverão constar:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Actividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Data de início do trabalho;
- d) Local de trabalho.

A duração total deste tipo de contratos com o mesmo empregador não poderá exceder 70 dias de trabalho no ano civil.

Em caso de violação destas disposições, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores, celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

2.3.2 Contrato de trabalho a tempo parcial

Este contrato é celebrado nos casos em que o período normal de trabalho é inferior ao praticado a tempo completo, podendo ser prestado apenas em alguns dias da semana, por mês, ou por ano.

³ Mais do dobro do tempo previsto na anterior redacção do Código de Trabalho

O trabalhador a tempo parcial tem os mesmos direitos do trabalhador a tempo completo em situação comparável, calculados na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

2.3.3 Contrato de trabalho intermitente

Sempre que a empresa exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, pode ser celebrado entre as partes um contrato de trabalho intermitente, onde é acordado que a prestação de trabalho é intercalada por um ou mais períodos de inactividade e definido o início e termo de cada período de trabalho.

O empregador deve informar o trabalhador do início do período de trabalho com uma antecedência que não deve ser inferior a 20 dias.

A prestação de trabalho não pode ser inferior a 6 meses de tempo completo por ano e, pelo menos, 4 meses devem ser consecutivos.

Durante o período de inactividade o trabalhador pode exercer outra actividade, mantendo o direito, na ausência de valor estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva, a 20% da retribuição base, a pagar com periodicidade igual à da retribuição, assim como a subsídio de férias e de Natal.

2.3.4 Contrato de teletrabalho

Mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador passa a exercer a sua actividade fora do local da empresa, com recurso a tecnologias de informação e comunicação.

Este contrato, para além de outros aspectos, deve conter menção expressa do regime de teletrabalho, correspondente retribuição e indicação do período normal de trabalho.

O trabalhador contratado em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores.

2.3.5 Contrato de trabalho temporário

O contrato de trabalho temporário é um contrato a termo certo ou indeterminado celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a terceiros, mantendo-se vinculado à primeira.

Existe igualmente o contrato de utilização de trabalho temporário, ou seja, o contrato de prestação de serviços, a termo certo ou incerto, celebrado entre uma empresa e a empresa de trabalho temporário, pela qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquela trabalhadores temporários.

A sua duração, incluindo renovações, não pode exceder o limite de 2 anos ou o do prazo de duração da causa justificativa, ou de 6 meses para os casos de vacatura do posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento, ou de 12 meses, para os casos de acréscimo excepcional da actividade da empresa.

O contrato de utilização de trabalho temporário é celebrado em dois exemplares e deve conter um conjunto de requisitos constantes do art.º 177.º do Código do Trabalho (CT).

Dentre eles, importa salientar a necessidade de anexar ao contrato documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação do trabalho⁴ ou a mecanismo equivalente. Na sua ausência o utilizador é solidariamente responsável pelo pagamento do montante da compensação que caberia ao fundo, por cessação do contrato.

A duração do contrato de trabalho temporário, a termo certo e incerto, não pode exceder a do contrato de utilização.

4 Sistema de compensação de base empresarial destinado a garantir o pagamento parcial das compensações ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho, a aplicar aos contratos de trabalho celebrados após a entrada em vigor do diploma que vai criar este fundo, matéria que se encontra ainda está em fase de negociação em sede de concertação social.

2.3.6 Contrato de cedência ocasional

A cedência ocasional consiste na disponibilização temporária de trabalhador, pelo empregador, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direcção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial.

O trabalhador cedido terá que estar vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho por tempo indeterminado. A cedência depende do acordo escrito entre cedente e cessionário, que deve conter um conjunto de requisitos previstos no art.º 290.º do CT e a sua duração não deve exceder um ano, renovável por iguais períodos, até ao máximo de cinco anos.

O trabalhador cedido tem direito à retribuição que corresponda às suas funções ou à auferida no momento da cedência, se for mais favorável, a férias, subsídios de férias e Natal e outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do cessionário tenham direito, por idêntica prestação de trabalho.

Formalidades exigidas

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

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 por tempo indeterminado tal não é obrigatório, mas é necessário que sejam conhecidas e que se possa comprovar que existem. 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 suas funções. O mesmo sucede com o horário de trabalho.

Em termos de formalidades a cumprir pela entidade empregadora, junto de Entidades Oficiais, destaque para o envio para a Segurança Social e para a Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT, dos elementos identificadores do pessoal, onde se incluem a categoria profissional, o horário de trabalho e a retribuição.

Com a entrada em vigor a 01 de Janeiro de 2011 do novo Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social⁵, passou a ser igualmente obrigatória a comunicação pela entidade empregadora, do tipo de contrato de trabalho celebrado com o trabalhador (a termo resolutivo ou sem termo).

No caso de admissão de trabalhador estrangeiro é ainda obrigatória a apresentação dos documentos necessários ao cumprimento da legislação que regula a entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional.

A declaração de admissão de trabalhador por parte da entidade empregadora deve ser apresentada entre as 24 horas anteriores ao início de produção de efeitos do contrato e, por razões excepcionais e devidamente fundamentadas definidas no CT, nas 24 horas seguintes ao início da actividade.

No caso de cessação, suspensão ou alteração da modalidade do contrato de trabalho, a comunicação deve ser efectuada até ao dia 10 do mês seguinte ao da sua ocorrência.

A comunicação, apresentação de requerimentos e cumprimento das obrigações deverá ser feita através da Internet, salvo nos casos expressamente previstos no CT.

5 Lei n.º110/2009 de 16 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 Dezembro - Orçamento do Estado para 2011, pela Lei n.º 64-B/2011 de 30 de Dezembro – Orçamento de Estado para 2012 e Lei n.º 20/2012 de 14 de Maio (1ª alteração ao OE 2012).

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.

3. Prestação do trabalho

3.1 Horário de trabalho

3.1.1 Horário “normal” de trabalho

O período normal de trabalho não deve exceder as 8 horas por dia e as 40 horas por semana. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um período de descanso, que não deve ser inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

O período normal de trabalho diário de trabalhador, que preste trabalho exclusivamente em dias de descanso semanal, pode ser aumentado até 4 horas diárias, sem prejuízo do disposto em contratação colectiva.

Por regulamentação colectiva é possível aumentar o horário normal de trabalho, reduzir o tempo de descanso, excluí-lo ou aumentá-lo, assim como determinar outros intervalos de descanso⁶.

O trabalhador tem direito a um período de descanso, de pelo menos 11 horas seguidas, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, salvo as excepções previstas na lei (art.º 214.º do CT).

3.1.2 Limites da duração do trabalho

A lei abre a porta à flexibilidade de horários de trabalho (aumento ou redução), dentro de certos limites, no sentido de, face ao actual contexto do mercado de trabalho, as empresas poderem ter mais capacidade de adaptação às

6 Estas situações devem se expressamente autorizadas pelos serviços com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

necessidades de uma economia. Para tal, são definidas novas directrizes para o regime do tempo de trabalho que se destinam à sua adaptabilidade, com salvaguarda dos necessários períodos de repouso, e que devem ser conseguidas por via da negociação colectiva:

Adaptabilidade por regulamentação colectiva

Nos contratos colectivos o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios⁷, caso em que o limite diário pode ser alargado até às 12 horas e a duração do trabalho semanal pode atingir 60 horas e as 200 horas/ano, desde que a média em dois meses não exceda as 50 horas semanais.

Sempre que a convenção colectiva institua o regime da adaptabilidade, o empregador pode estender a sua aplicação a todos os trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, por acordo de, pelo menos, 60% do total dos trabalhadores dessas unidades (adaptabilidade grupal).

Adaptabilidade individual

Empregador e trabalhador podem, por acordo escrito, definir um período normal de trabalho em termos médios e os horários podem ser aumentados até às 10 horas diárias ou 50 horas por semana, ou reduzidos para 6 horas diárias, ou em dias e meios dias, no caso de semanas cuja duração do trabalho seja inferior a 40 horas.

Caso esta proposta seja aceite por, pelo menos, 75% do total dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessas estruturas (adaptabilidade grupal).

Horário concentrado

O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre trabalhador e empregador, para 12 horas diárias

para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 4 dias. Por acordo colectivo é permitida a redução para apenas 3 dias consecutivos, seguidos no mínimo de 2 dias de descanso, em média num período de referência de 45 dias.

Aos trabalhadores abrangidos por este regime não pode ser aplicável, em simultâneo, o regime da adaptabilidade do horário de trabalho.

3.1.3 Organização do tempo de trabalho - Banco de horas

Banco de horas individual

Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode o período normal de trabalho ser aumentado até às 10 horas diárias e 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite as 150 horas anuais.

Ainda no âmbito deste regime o empregador pode estender a sua aplicação a todos os trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que pelo menos 75% do total dos trabalhadores dessas unidades o tenham aceite (banco de horas grupal).

Banco de horas por regulamentação colectiva

Por instrumento de regulamentação colectiva o período normal de trabalho pode ser aumentado para 12 horas diárias e 60 horas semanais, com limite de 200 horas anuais.

O empregador poder estender a aplicação deste regime de banco de horas a todos os trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessas estruturas dêem o seu acordo e que essa possibilidade se encontre prevista em contratação colectiva (banco de horas grupal).

O trabalho prestado não é considerado extraordinário e pode ser compensado da seguinte forma:

- redução equivalente do tempo de trabalho;
- aumento do período de férias;
- pagamento em dinheiro.

⁷ A duração média do trabalho é apurada por referência a período estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva, que não seja superior a 12 meses, ou na sua falta, a um período de 4 meses, que pode ser aumentado para 6 meses, nos casos previstos no n.º 2 do art.º 207 (ex: indústria cujo processo não possa ser interrompido por motivos técnicos)

3.2 Trabalho por turnos

Considera-se trabalho por turnos, aquele em que são constituídas equipas de trabalhadores que ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho a vários ritmos. O rotativo é o mais frequente, e pode ser de tipo contínuo ou descontínuo.

A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar o limite máximo dos períodos normais de trabalho.

Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

Os turnos em regime de laboração contínua ou em serviços que não podem ser interrompidos, devem ser organizados de modo a que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, 1 dia de descanso em cada período de 7 dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

Desde que se opte pela laboração por turnos a lei permite a realização de trabalho nocturno e nos dias de descanso semanal (incluindo o dia de descanso semanal obrigatório), devendo ser organizados 3 turnos de 8 horas cada, o que em termos reais (com 1 hora de descanso/almoço/jantar) corresponde a 7 horas de trabalho efectivo por turno. É ainda necessária a constituição de pelo menos 4 equipas para se renderem neste regime 3x8horas/dia.

3.3 Trabalho nocturno

O trabalho nocturno é aquele que é prestado num período que tenha a duração mínima de 7 horas e máxima de 11 horas, compreendendo o intervalo entre as 0 horas e as 5 horas. Na ausência de determinação considera-se trabalho nocturno, o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

O período normal de trabalho diário de trabalhador nocturno não deve ser superior a 8 horas/dia, em média semanal, calculada sem contar com os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.

Considera-se trabalhador nocturno o que presta, pelo menos, 3 horas de trabalho normal nocturno em cada dia. O trabalho nocturno é pago com acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia, podendo ser substituído, em regulamentação colectiva, por redução equivalente do período normal de trabalho, ou por aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.

O trabalho nocturno e por turnos está sujeito a suplemento (no suplemento de turno já está incluído o trabalho nocturno).

3.4 Trabalho suplementar

É trabalho suplementar todo o que é prestado fora do horário de trabalho. A lei estabelece um limite máximo de 2 horas em dia normal e de 8 horas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado.

Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador, o trabalho suplementar está limitado a 175 horas/ano no caso das micro e pequenas empresas e a 150 horas/ano no caso das médias e grandes empresas.



No caso de trabalhador a tempo parcial o limite é de 80 horas/ano, que pode aumentar até 130 horas/ano, mediante acordo escrito entre empregador e trabalhador. Estes limites podem aumentar até às 200 horas/ano, por regulamentação colectiva.

Remuneração do trabalho suplementar

A Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho suspende, pelo período de 2 anos, ou seja, até 31 de Junho de 2014, todas as cláusulas constantes de convenções colectivas ou em contratos de trabalho, que disponham sobre acréscimos contributivos associados a trabalho suplementar, de montante superior aos previstos no CT, que são os seguintes:

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária, acrescido de:

- dia útil, 25% pela primeira hora ou fracção desta e 37,5% por hora ou fracção subsequente;
- dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, 50 % por cada hora ou fracção.

Descanso compensatório

Foi eliminado, com carácter imperativo, pela Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho, o descanso compensatório associado ao trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar, ou em feriado. Todas as disposições constantes nas convenções colectivas ou contratos de trabalho sobre esta matéria são nulas.

O trabalhador tem direito a descanso compensatório, apenas nos seguintes casos:

- quando presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário⁸ tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.
- quando presta trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

⁸ O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 horas seguidas, entre dois períodos diários de trabalho consecutivo.

O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, ou na sua falta, pelo empregador.

O empregador deve ter um registo do trabalho suplementar realizado pelos trabalhadores e dos correspondentes dias de gozo de descanso compensatório, em suporte documental próprio, permanentemente actualizado, que deverá ser mantido durante 5 anos. Deve ainda comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, a relação dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar, durante o ano civil anterior.

Formalismos exigidos

Os horários especiais podem estar definidos em regulamentos próprios (como é o caso dos Centros Comerciais que praticam horários diferentes dos "normais", que, em termos práticos, são considerados horários sem acréscimo salarial), mas é sempre necessário que os mesmos sejam apresentados à Autoridade para as Condições 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.



4. Licença de maternidade /paternidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício deste direito.

A nova lei do trabalho incentiva a partilha da licença parental entre o pai e a mãe e alarga a sua duração até 1 ano.

A mãe pode gozar até 30 dias de licença parental inicial antes do parto. O pai e a mãe têm direito a uma licença parental inicial de 4 ou 5 meses (pagos a 100%), após o nascimento da criança, mas se decidirem partilhar a licença, a duração estende-se até aos 6 meses (pagos a 80%), no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe – seis semanas a seguir ao parto. Isto significa que, por exemplo, a mãe poderá ficar em casa 5 meses e o pai 1 mês. Passado este período, os progenitores têm ainda direito a mais 3 meses cada um, mas recebendo apenas 25% da remuneração bruta.

O pai tem direito ao gozo de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais consecutivos logo a seguir ao parto.

No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gémeo, além do primeiro.

Na adopção de menores de 15 anos, os pais têm precisamente os mesmos direitos e a licença é igualmente acrescida de 30 dias, no caso de se tratar de mais de uma criança.

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, tem direito a ser dispensada a prestar trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado e até a criança completar 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar. Tem ainda direito a ser

dispensada de prestação de trabalho nocturno durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade, antes do parto e durante todo o tempo que durar a amamentação.

5. Férias, feriados e faltas

5.1 Férias

O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence a 01 de Janeiro e que se reporta ao trabalho prestado no ano civil anterior. Ao fim de um ano de trabalho numa empresa adquire-se o direito a 22 dias úteis de férias⁹. Este é um direito irrenunciável, o que significa que mesmo com o acordo do trabalhador, não é possível substituí-lo por uma compensação monetária.

No caso de os dias de descanso do trabalhador coincidirem com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato.

As férias não são cumuláveis, isto é, não é permitido acumular as férias de anos anteriores. No entanto, por acordo entre as partes, a lei permite o gozo do período de férias em falta, até 30 de Abril do ano seguinte.

A fixação das férias é, em ultima análise, um direito do empregador, mas a prática normal é ser fixada por acordo entre as partes. Em caso de desacordo cabe ao empregador

⁹ A majoração de até 3 dias, para além dos 22 dias, em caso de inexistência ou de nº reduzido de faltas justificadas foi eliminada. Também as majorações ao período anual de férias estabelecidas em disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, ou cláusulas de contratos de trabalho posteriores a 01 de Dezembro de 2003 e anteriores a 01 de Agosto de 2012 são obrigatoriamente reduzidas em montante equivalente até 3 dias.

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.

O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

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

Por força de costumes de alguns sectores é possível fechar a empresa e, na prática, impor um período de férias, no período entre 1 de Maio de 31 de Outubro. Na época de férias escolares do Natal, o empregador pode encerrar a empresa por um período de cinco dias úteis consecutivos.

Pode igualmente haver lugar a encerramento da empresa num dia útil que esteja entre um feriado que ocorra à 3ª feira ou 5ª feira e um dia de descanso semanal, sendo esse dia considerado com “férias” e consequentemente retirado dos 22 dias úteis de férias. Neste caso, o empregador terá que avisar os trabalhadores até 15 de Dezembro do ano anterior (esta alteração produz efeitos a partir de 01 de Janeiro de 2013).

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 no mês de Agosto o *staff* se encontra reduzido.

5.2 Feriados

Legalmente existem 9 feriados nacionais (foram eliminados 4 feriados – dois civis e dois religiosos¹⁰ com efeitos a partir de 01 de Janeiro de 2013) e um municipal.

10 Feriados: 5 de Outubro – Implantação da República; 1 de Dezembro - Restauração da Independência; Corpo de Deus (feriado móvel celebrado 60 dias após a Páscoa); 1 de Novembro – Dia de Todos os Santos.

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. Também os feriados que coincidam com dias de descanso não podem ser gozados no primeiro dia útil seguinte.

Além dos feriados obrigatórios, pode ser observado a título de feriado, mediante convenção colectiva ou contrato de trabalho, a terça-feira de Carnaval.

As Regiões Autónomas podem estabelecer, de acordo com as suas tradições, outros feriados, para além dos fixados, desde que correspondam a usos e práticas já consagrados.

Nos dias considerados como feriado obrigatório, têm de encerrar ou suspender a laboração todas as actividades que não sejam permitidas aos domingos.

5.3 Faltas

A lei laboral enumera um conjunto de situações que permitem considerar as faltas como justificadas (art.º 249.º do CT). Fora dessa enumeração e das que constam em leis avulsas, as ausências são consideradas como 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 participa até 60% do valor diário da retribuição.

O pagamento das faltas do trabalhador (entenda-se na parte não coberta pela Segurança Social), 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.

A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia

ou meio dia de descanso ou a feriado dá lugar a perda de retribuição que abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

Exemplificando, sempre que o trabalhador faltar injustificadamente a uma 6ª feira, a perda de retribuição abrange 2 dias (sexta e sábado).

A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente àquele período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador, podendo mesmo constituir justa causa de despedimento, no caso de se verificarem 5 seguidas ou 10 interpoladas, em cada ano civil.

6. Contrato de trabalho de estrangeiros

O contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro, excepto no caso de se tratar de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu, ou de outro Estado que consagre o princípio da igualdade de tratamento em matéria de livre exercício da actividade profissional, está sujeito a forma escrita e deve conter todas as indicações previstas na lei, sem prejuízo de outras exigíveis no caso de ser um contrato a termo.

O contrato de trabalho deve ser elaborado em duplicado e o exemplar que fica na posse do empregador deve ter apenso os documentos originais comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do trabalhador estrangeiro em Portugal.

O empregador está obrigado a comunicar à entidade com competência inspectiva do ministério responsável a celebração do contrato ([http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/AreasPrincipais/Empregadores/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/AreasPrincipais/Empregadores/Paginas/default.aspx)), antes da data de início da sua execução e a cessação do mesmo, nos 15 dias posteriores a essa data.

6.1 Residência e vistos para estrangeiros

A Lei n.º 29/2012, de 9 de Agosto¹¹ altera e republica a Lei n.º 23/2007 de 4 de Julho que aprova o regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional.

Com o objectivo de melhor regular os fluxos migratórios, favorecendo a imigração legal, esta Lei consagra um conjunto de disposições no domínio da admissão e residência directamente aplicáveis a cidadãos estrangeiros, simplifica e acelera procedimentos e principalmente, facilita o acesso e circulação de pessoal técnico, investigadores, professores, cientistas e estudantes, alterações particularmente relevantes para a dinamização do mercado de oportunidades de emprego. Contribui ainda para a atracção de investimento criador de riqueza e de emprego, com a concessão de autorização de residência a estrangeiros que queiram investir ou desenvolver uma actividade empresarial em Portugal.

6.1.1 Vistos

Para a entrada ou saída do território português os cidadãos estrangeiros têm de ser portadores de um documento de viagem reconhecido como válido, com validade superior à duração da estada, salvo quando se tratar da reentrada de um cidadão estrangeiro residente no país. O cidadão estrangeiro deverá igualmente ser titular de visto válido e adequado à finalidade da deslocação (visto de escala aeroportuária, de curta duração, de estada temporária e de residência) que o habilita a apresentar-se num posto de fronteira e a solicitar a entrada no país.

Os vistos de escala aeroportuária e de curta duração podem ser válidos para um ou mais Estados Partes na Convenção de Aplicação, enquanto que os vistos de estada temporária e de residência são válidos apenas para o território português e carecem de autorização prévia do SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.

11 Entra em vigor 60 dias após a data da sua publicação

Tipos de vistos

Escala aeroportuária

- destina-se a permitir ao seu titular a passagem por um aeroporto de um Estado parte na Convenção de Aplicação tendo apenas acesso à zona internacional do aeroporto, devendo seguir viagem.

Curta duração

- destina-se a permitir a entrada em território português para fins que não justifiquem a emissão de outro tipo de visto, podendo ser concedido por um prazo de um ano, prorrogável até 180 dias, e para uma ou mais entradas, não podendo a duração de uma estada ininterrupta, ou a duração total das estadas sucessivas exceder 90 dias, em cada 180 dias a contar da data da 1ª passagem de uma fronteira externa.

Estada temporária

- destina-se a permitir a entrada em território português para a realização de tratamentos médicos, prestação de serviços e formação profissional enquanto cidadãos de Estados Partes na OMC¹² ou exercício de actividade profissional, subordinada ou independente de carácter temporário¹³, cuja duração não ultrapasse, em regra os 6 meses¹⁴, ou inferior a 1 ano quando se trate de actividade de investigação científica ou altamente qualificada e ainda, excepcionalmente, por períodos superiores a 3 meses para frequência de programas de estudo ou estágios não remunerados, de duração igual ou inferior a um ano.

Este visto é válido, em regra, por 4 meses podendo ser prorrogável até 2 anos e para múltiplas entradas em território nacional, excepto nos casos de exercício de actividade profissional em que a sua validade se estende ao período de duração do contrato.

Excepcionalmente, pode ser concedido um visto de estada temporária para exercício de actividade profissional

12 OMC – Organização Mundial do Comércio

13 Nestes casos é necessária a existência de um contrato de trabalho válido.

14 O período pode ser alargado sempre que a actividade se insira no âmbito de um contrato de investimento e até ao limite temporal da sua execução

subordinada de carácter temporário de duração superior a 6 meses, sempre que essa actividade se insira no âmbito de um contrato de investimento e até ao limite temporal da respectiva execução.

A concessão deste visto carece do parecer prévio obrigatório do SEF.

O prazo máximo para a decisão sobre o pedido é de **30 dias**, a contar da data de instrução do pedido.

Residência

- destina-se a permitir a entrada em território português para que o seu titular possa solicitar uma autorização de residência. É válido para duas entradas e habilita-o a permanecer em Portugal por um período de 4 meses, prorrogável até 90 dias.

O prazo máximo de decisão do pedido é de 60 dias.

A concessão deste visto carece de parecer prévio obrigatório do SEF.

a) Visto de residência para o exercício de actividade profissional subordinada

A lei contempla a concessão de visto de residência para o exercício de actividade profissional subordinada, desde que existam oportunidades de emprego, não preenchidas por portugueses, por nacionais de Estados Membros da UE, nacionais do Espaço Económico Europeu, nacionais de Estado terceiro com o qual Portugal tenha celebrado acordo de livre circulação de pessoas, bem como por trabalhadores nacionais de Estados terceiros com residência legal em Portugal.

É fixado anualmente um contingente de oportunidades de emprego pelo Governo português, não preenchidas pelos trabalhadores indicados acima e, até ao seu limite, pode ser concedido visto de residência a estrangeiro que possua contrato de trabalho ou habilitações adequadas ao exercício das actividades enumeradas no contingente. O IEFP dispõe de um sistema de informação permanentemente actualizado e acessível ao público através da Internet das ofertas de emprego.

b) Visto de residência para o exercício de actividade profissional independente ou para imigrantes empreendedores

O visto para o exercício de actividade profissional independente pode ser concedido a nacionais de Estados terceiros que tenham contrato de prestação de serviços no âmbito de profissões liberais e que se encontrem habilitados a exercer essa actividade.

É ainda possível a concessão de visto de residência a imigrantes empreendedores que pretendam investir em Portugal, desde que tenham efectuado operações de investimento ou demonstrem intenção de investir em território português.

c) Visto de residência para actividade de investigação ou altamente qualificada

É concedido visto de residência para efeitos de realização de investigação científica a nacionais de Estados Terceiros que tenham sido admitidos como doutorandos, investigadores, ou docentes, em instituições portuguesas, com contrato de trabalho, contrato de prestação de serviços, ou bolsa de investigação.

O prazo para a decisão do visto é de **30 dias**.

A Lei n.º 29/2012 de 9 de Agosto vem alargar a concessão deste visto de residência a trabalhadores subordinados, nacionais de Estados terceiros, para o exercício de actividades altamente qualificadas, desde que sejam titulares de:

- contrato de trabalho válido com pelo menos um ano de duração, a que corresponda uma remuneração anual de 1,5 o salário anual bruto médio nacional ou 3 vezes o valor do IAS¹⁵;
- qualificações profissionais elevadas adequadas à actividade ou devidamente comprovadas, no caso de profissão regulamentada.

Podem entrar sem visto, os cidadãos estrangeiros habilitados

¹⁵ No caso de profissões particularmente necessitadas de trabalhadores nacionais de Estados terceiros, o limiar salarial previsto deve corresponder a pelo menos 1,2 vezes o salário bruto médio nacional, ou 2 vezes o valor do IAS.

com título de residência, prorrogação de permanência ou com o cartão de identidade emitido pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros, ouvido o SEF, ou ainda aqueles que beneficiem dessa faculdade nos termos de convenções internacionais em que Portugal seja Parte.

Os vistos são concedidos, no estrangeiro, por Embaixada, Posto Consular de carreira e Secção Consular portuguesas, depois de comprovados vários requisitos necessários à sua emissão, num prazo de 20 dias a contar do dia seguinte ao da recepção do pedido. Excepcionalmente, os postos de fronteira sujeitos a controlo podem conceder visto de curta duração para uma entrada e com um prazo de validade que não deve ultrapassar os 15 dias, desde que sejam cumpridos os requisitos previstos na lei.

6.1.2 Autorização de residência

A autorização de residência pode ser temporária ou permanente. No primeiro caso, é emitido um título de residência ao cidadão estrangeiro, válido pelo período de 1 ano contado a partir da data da sua emissão, renovável por períodos sucessivos de 2 anos. No segundo caso a lei não estabelece prazo de validade. Contudo, o título de residência permanente deve ser renovado de 5 em 5 anos, ou sempre que ocorram alterações dos elementos de identificação nele registados.

A renovação de autorização de residência temporária está dependente da verificação de alguns requisitos, nomeadamente, existência de meios de subsistência, alojamento, situação regularizada perante as Finanças e a Segurança Social e não tenham sido condenados a penas superiores a 1 ano de prisão, ainda que a execução tenha sido suspensa. O recibo comprovativo do pedido de renovação da autorização equivale ao título de residência, durante um prazo de 60 dias, renovável.

A autorização permanente de residência, a apresentar junto do SEF, está dependente da verificação cumulativa dos

seguintes requisitos: os cidadãos estrangeiros têm que ser titulares de uma autorização de residência temporária há pelo menos 5 anos, durante esse período não podem ter sido condenados a penas de mais de 1 ano de prisão ainda que a execução tenha sido suspensa, dispor de meios de subsistência e de alojamento e comprovar ter conhecimentos básicos da língua portuguesa.

O pedido de concessão de autorização permanente de residência deve ser decidido num prazo de 60 dias e o de renovação, 30 dias. Na falta de decisão no prazo indicado, considera-se tacitamente deferido, sendo a emissão do título de residência imediata.

O titular de autorização de residência tem direito à educação e ensino, ao exercício de uma actividade profissional dependente e independente, à formação profissional, ao acesso à saúde, e ao acesso ao direito e aos tribunais. É igualmente garantida a igualdade de tratamento em matéria de segurança social e benefícios fiscais.

Autorização de residência para o exercício de actividade profissional

Pode ser concedida uma autorização de residência para o exercício de actividade profissional subordinada ou independente a cidadãos nacionais de Estados Terceiros, sempre que, para além do cumprimento dos requisitos gerais previstos na lei, exista:

1. **Trabalhador por conta de outrem** - contrato de trabalho celebrado nos termos da lei e a inscrição do trabalhador na Segurança Social;
2. **Trabalhador independente** – constituição de sociedade, declaração de início de actividade junto das finanças e da segurança social como pessoa singular, ou contrato de prestação de serviços para o exercício de uma profissão liberal.

O trabalhador por conta de outrem pode tornar-se trabalhador independente, ou vice-versa, mediante a

substituição do título de residência, bastando para tal que cumpra os requisitos aplicáveis a cada um dos casos.

Autorização de residência para o exercício de actividade de investigação ou altamente qualificada

Para além das condições gerais para a concessão de autorização de residência temporária os nacionais de Estados terceiros para o exercício de uma actividade de investigação, actividade docente ou outra altamente qualificada terão que ser admitidos em instituições oficialmente reconhecidas e ser detentores de contrato de trabalho ou de prestação de serviços ou de uma bolsa de investigação científica e deverão estar inscritos na segurança social.

Autorização de residência para “actividade de investimento”

A Lei n.º 29/2012 de 9 de Agosto vem alargar a concessão de autorização de residência a nacionais de Estados terceiros, que para além de preencherem os requisitos gerais previstos na lei para a concessão desta autorização, sejam portadores de vistos Schengen válidos, regularizem a estada em Portugal dentro do prazo de 90 dias a contar da data de 1ª entrada em território nacional e exerçam uma actividade de investimento¹⁶ que conduza, em regra, à concretização de pelo menos uma das seguintes situações em território nacional e por um período mínimo de 5 anos:

- **transferência de capitais no montante igual ou superior a 1 milhão de euros;**
- **criação de pelo menos 30 postos de trabalho;**
- **aquisição de bens imóveis de valor igual ou superior a 500 mil euros.**

A autorização de residência pode ser renovada por 2 anos, desde que se mantenham os requisitos ligados à actividade de investimento.

As condições para a aplicação deste Estatuto encontram-se definidas no Despacho n.º 11820-A/2012 de 4 de Setembro.

¹⁶ Qualquer actividade exercida pessoalmente, ou através de uma sociedade.

Autorização de residência a titulares de estatuto de residente de longa duração em outro Estado Membro da UE

Pode ainda ser concedida uma autorização de residência a um nacional de Estado terceiro que tenha adquirido o estatuto de residente de longa duração noutra Estado Membro da UE e permaneça em território nacional por período superior a 3 meses, desde que exerça uma actividade profissional subordinada ou independente, frequente acção de formação profissional ou apresente um motivo atendível para fixar residência em Portugal.

Esta situação não é aplicável aos trabalhadores destacados.

Autorização de residência “Cartão Azul UE”

O título de residência que habilita o seu titular a residir e a exercer, em território nacional, uma actividade altamente qualificada designa-se por “cartão azul UE” e é concedido ao cidadão nacional de Estado terceiro, que apresente:

- contrato de trabalho compatível com o exercício daquela actividade de duração não inferior a 1 ano, a que corresponda uma remuneração anual de, pelo menos, 1,5 vezes o salário anual bruto médio nacional, ou, 1,2 vezes nos casos previstos no art.º 61.º-A.
- seguro de saúde ou comprovativo em como se encontra abrangido pelo SNS¹⁷;
- comprovativo da inscrição na segurança social;
- comprovativo de qualificações profissionais ou certificação profissional, quando aplicável.

O pedido de cartão azul é apresentado pelo nacional de Estado terceiro ou pelo seu empregador junto do SEF da sua área de residência, acompanhado dos documentos comprovativos necessários. A decisão é comunicada por escrito ao requerente num prazo não superior a 60 dias.

O cartão Azul tem a validade inicial de 1 ano, renovável por períodos sucessivos de 2 anos.

Os titulares do cartão azul beneficiam de tratamento igual aos nacionais.

O titular de Cartão Azul UE que tenha residido pelo menos 18 meses como titular deste cartão no Estado Membro que o concedeu pela 1ª vez, pode exercer uma actividade altamente qualificada em Portugal e fazer-se acompanhar dos seus familiares.

6.2 Estatuto de residente de longa duração

Os nacionais de Estados terceiros podem ser beneficiários¹⁸ do estatuto de residente de longa duração, desde que tenham residência legal e ininterrupta em território nacional durante os 5 anos imediatamente anteriores à apresentação do requerimento, que disponham de recursos estáveis e regulares suficientes para subsistência própria e da sua família, disponham de seguro de saúde, de alojamento e demonstrem fluência do Português básico.

Este requerimento deve ser apresentado na delegação do SEF da área de residência do requerente, sendo este notificado por escrito da decisão tomada num prazo de 6 meses, prorrogável por mais 3 meses.

A ausência de notificação num prazo de 9 meses equivale a deferimento do pedido.

O estatuto de residente de longa duração tem carácter permanente com base num título (Título UE), com validade mínima de 5 anos, automaticamente renovável, mediante requerimento, no termo do período de validade.

A concessão de título de residência a um nacional de Estado terceiro titular de um título UE de longa duração, emitido por outro Estado Membro é precedida de consulta àquele Estado tendo em vista averiguar se o requerente continua a beneficiar desse estatuto.

¹⁸ Aplicável também aos beneficiários de protecção internacional, desde a data de apresentação do pedido do qual resultou a concessão dessa protecção.

¹⁷ SNS – Serviço Nacional de Saúde

7. Destacamento de trabalhador

Considera-se trabalhador destacado, aquele que, por um período limitado (previsivelmente não deverá exceder os 12 meses), trabalhe no território de um Estado diferente daquele onde exerce a sua actividade.

7.1 Em território português

Considera-se que existe destacamento sempre que o trabalhador contratado por empregador estabelecido noutra Estado preste a sua actividade em território português:

- em empresa do mesmo empregador ou de outro empregador com o qual exista uma relação societária com o primeiro, de domínio ou de grupo;
- ou
- em execução de contrato celebrado entre o empregador e o beneficiário da actividade, ainda que em regime de trabalho temporário.

Sem prejuízo do regime mais favorável constante de lei ou contrato de trabalho, o trabalhador destacado tem direito às condições de trabalho previstas na lei portuguesa.

No caso de se tratar de um destacamento de trabalhador qualificado de uma empresa fornecedora de um bem, para efectuar a sua montagem ou a instalação inicial indispensável ao seu funcionamento, desde que integradas no contrato de fornecimento e a sua duração não seja superior a 8 dias num ano, o trabalhador não tem direito a retribuição, férias e pagamento de trabalho suplementar, excepto nos casos em que se tratar de destacamento em actividades de construção¹⁹.

Obrigações em Portugal

Em caso de destacamento que não exceda os 12 meses, deve o trabalhador ou o seu empregador fazer prova, junto da Segurança Social, que aquele se encontra abrangido

¹⁹ Actividades que visem a realização, reparação, manutenção, alteração ou eliminação de construções.

por um regime de protecção social obrigatório no país em que se encontra sedeada a entidade empregadora e esta deve sempre requerer ao Instituto da Segurança Social o reconhecimento do carácter temporário da actividade laboral em causa.

7.2 No estrangeiro

Considera-se que existe destacamento, sempre que um trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em Portugal²⁰, passe a prestar actividade no território de outro Estado:

- em empresa do mesmo empregador ou de outro empregador com o qual exista uma relação societária com o primeiro, de domínio ou de grupo;
- ou
- em execução de contrato celebrado entre o empregador e o beneficiário da actividade, ainda que em regime de trabalho temporário.

Neste caso, compete ao empregador comunicar, com 5 dias de antecedência face à data de destacamento, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, a identidade do trabalhador, a empresa que o vai acolher, o local de trabalho e o início e termo previstos para o destacamento.

Deverá ainda, no prazo de 8 dias a contar da data do destacamento, comunicar o facto à Segurança Social, sempre que o destacamento não exceda os 12 meses. Caso seja de duração superior, deverá requerer ao Instituto de Segurança Social, o reconhecimento do carácter temporário da actividade laboral em causa, instruindo o seu pedido com os elementos necessários à sua fundamentação.

O trabalhador destacado continua sujeito ao regime geral de segurança social português enquanto durar o destacamento.

²⁰ A empresa deve ter sede em Portugal, mais de 25% da sua facturação deve ser realizada em Portugal, estar em funcionamento há mais de 4 meses, ou tratando-se de empresa de trabalho temporário deverá ter alvará válido para o exercício da actividade.

8. Retribuição

Considera-se retribuição a prestação a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. No contrato de trabalho a retribuição pode ser certa, variável, ou mista quando é constituída por uma parte certa e outra variável.

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar. O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do nº de horas prestadas, ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador (art.º 269.º do CT).

O trabalhador tem também direito a receber, em cada ano civil, o subsídio de férias e de Natal, equivalentes a um mês de retribuição base e a outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima de férias. Devem ainda ser pagos ao trabalhador os dias feriados (nacionais ou municipais).



Retribuição mínima mensal garantida (RMMG)

È garantida aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal, seja qual for a modalidade praticada, cujo valor é determinado anualmente por legislação específica. Em 2012 o valor da RMMG é de 485€.

9. Encerramento e diminuição temporários de actividade/ Suspensão ou redução do contrato de trabalho

Em caso de encerramento temporário ou diminuição temporária de actividade de empresa que não esteja relacionado com situação de crise empresarial, o trabalhador tem direito a 75% da retribuição sempre que se trate de caso fortuito ou de força maior, ou à totalidade da retribuição sempre que seja devido a facto imputável ao empregador.

Considera-se que há encerramento temporário por facto imputável ao empregador sempre que, por decisão deste, a actividade deixe de ser exercida, ou haja interdição de acesso a locais de trabalho ou recusa de fornecimento de trabalho, condições e instrumentos de trabalho, que determinem a sua paralisação.

Situação de Crise Empresarial - Layoff

O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho em situação de crise empresarial que afecte gravemente a actividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

A empresa que recorra a este regime deve ter a sua situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social, salvo no casos em que essa medida tenha sido determinada no âmbito de declaração de empresa em situação económica difícil, ou com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa previsto no CIRE²¹.

21 CIRE - Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas

A redução ou suspensão deve ter uma duração previamente definida, não superior a 6 meses ou um ano, podendo ambos ser prorrogados por um período máximo de 6 meses, desde que devidamente fundamentado e comunicado por escrito à estrutura representativa dos trabalhadores e que esta não se oponha, por escrito, e nos 5 dias seguintes.

Durante este período, o trabalhador tem direito a auferir um montante mínimo igual a 2/3 do seu salário íliquido, ou a retribuição mínima mensal garantida, correspondente ao seu período normal de trabalho, consoante o que for mais elevado, a manter as regalias sociais e a exercer outra actividade remunerada. O trabalhador tem ainda direito a uma compensação retributiva, que lhe permita conjuntamente com a remuneração auferida na empresa ou fora dela, assegurar o salário a que tem direito, até ao triplo da retribuição mínima mensal garantida.

No mínimo, o trabalhador tem direito a uma compensação salarial igual a dois terços do seu salário bruto ou à retribuição mínima mensal garantida (€485,00), se esta for superior ou, ao valor da retribuição que auferir caso seja inferior à retribuição mínima mensal garantida, por exemplo, nas situações de trabalho a tempo parcial (n.º 1 alínea a) do art.º 305.º do CT).

No máximo, o trabalhador tem direito a uma compensação salarial igual a três vezes a remuneração mínima mensal garantida (RMMG), ou seja €1.455,00, se dois terços do seu salário forem superiores a este limite (n.º 3 do art.º 305.º do CT)

Durante o período de redução ou suspensão, 30% da compensação salarial do trabalhador é paga pela empresa e 70% pela segurança social. Se o trabalhador frequentar curso de formação profissional aprovado pelo IEFP, este organismo é responsável pelo pagamento do valor correspondente a 30% do IAS, destinado, em partes iguais, à empresa e ao trabalhador, valor que acresce ao seu salário.

O empregador só pode voltar a recorrer a esta medida decorrido um período de tempo equivalente a metade do

período anteriormente utilizado, podendo ser reduzido por acordo entre o empregador e as estruturas representativas dos trabalhadores.

10. Incumprimento do contrato

A parte que faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres é responsável pelos prejuízos que causar à contraparte.

O empregador que deixar de pagar a retribuição é obrigado a pagar os correspondentes juros de mora à taxa legal, ou a taxa superior determinada por convenção colectiva ou acordo das partes.

A falta de pagamento da retribuição confere ao trabalhador a faculdade de suspender ou fazer cessar o contrato, nos termos previstos no CT.

10.1 Suspensão do contrato

O trabalhador pode requerer a suspensão do contrato de trabalho sempre que se verificar a falta de pagamento da retribuição por um período de 15 dias sobre a data do vencimento, comunicando por escrito ao empregador e ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de 8 dias em relação à data de início da suspensão.

Sempre que o empregador declarar, por escrito, que não vai pagar a retribuição em dívida, até ao termo do prazo de 15 dias, o trabalhador pode antecipar o prazo do pedido de suspensão do contrato.

A suspensão do contrato cessa:

- quando o trabalhador comunica que põe termo à suspensão a partir de determinada data;
- com o pagamento das retribuições em dívida e respectivos juros de mora;
- por acordo entre trabalhador e empregador para regularização da dívida.

10.2 Cessação do contrato de trabalho

Os contratos de trabalho cessam por caducidade, revogação, despedimento, resolução ou denúncia.

O contrato caduca sempre que se verifique o seu termo, por impossibilidade do trabalhador ou do empregador ou com a reforma do trabalhador; cessa por acordo entre as partes (revogação); cessa por despedimento (com justa causa, colectivo, por extinção do posto de trabalho e por inadaptação); cessa por iniciativa do trabalhador (resolução) e finalmente por denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador, nos termos previstos na lei.

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e o respectivo subsídio, correspondentes a férias vencidas e não gozadas e proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

A lei impõe algumas limitações à cessação do contrato de trabalho, entre as quais cabe referir o prazo mínimo para a sua comunicação, e o despedimento.

10.2.1 Despedimento com justa causa

É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Em termos legais o trabalhador pode ser despedido sempre que se verifique 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.

É 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 trabalhador.

10.2.2 Despedimento por extinção de posto de trabalho

Sempre que exista redução de actividade da empresa (motivos de mercado), desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação (motivos estruturais) ou alterações nas técnicas de fabrico, produção, etc. (motivos tecnológicos) e se cumpram os requisitos previstos na lei (art.º 368.º do CT), o empregador pode promover o despedimento do trabalhador por extinção do posto de trabalho.

Compete ao empregador a definição dos critérios que terão que ser necessariamente relevantes e não discriminatórios, face aos objectivos subjacentes à extinção do posto de trabalho. Compete-lhe igualmente a comunicação por escrito desses critérios à comissão de trabalhadores ou representação sindical.

10.2.3 Despedimento por inadaptação

Considera-se despedimento por inadaptação a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho, tornando praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Há inadaptação sempre que se verifique:

- redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;
- riscos para a segurança e saúde do trabalhador, ou de terceiros.

Há ainda inadaptação sempre que um trabalhador afecto a um cargo de complexidade técnica ou de direcção, não cumpra os objectivos previamente acordados, por escrito.

O despedimento por inadaptação só poderá ter lugar, desde que se verifiquem, cumulativamente, os requisitos previstos na lei (art.º 375.º do CT).

A nova redacção do CT prevê ainda a possibilidade de despedimento por inadaptação não relacionada com modificações no posto de trabalho, desde que, entre outros,

se verifique uma alteração substancial da prestação realizada pelo trabalhador, que se prevê seja definitiva. Contudo, esta possibilidade só é aplicável relativamente a objectivos que tenham sido acordados, entre o empregador e o trabalhador, a partir de 01 de Agosto de 2012.

Sempre que se verificar justa causa para o despedimento não há lugar a indemnização.

10.2.4 Prazos

Nos contratos a termo certo, a cessação deve ser comunicada ao trabalhador com 8 ou 15 dias de antecedência, consoante se trate de renovação ou do final do prazo definido no contrato.

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

10.2.5 Compensação por cessação do contrato imputável ao empregador

Novo regime geral (art.º 366.º do CT) aplicável aos contratos de trabalho celebrados após 01 de Novembro de 2011

Em caso de cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades (o valor diário da retribuição base e diuturnidades é calculado com a divisão por 30 da soma obtida daqueles dois valores) por cada ano completo de trabalho (em caso de fracção de ano, o valor é calculado proporcionalmente).

Limites da compensação: o valor da retribuição base mensal e diuturnidades não pode ser superior a 20 vezes a RMMG, ou seja, 9.700€ e o valor máximo da compensação não pode ser superior a 12 meses ou 240 salários mínimos (116.400€).

A compensação é paga pelo empregador e pelo fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente.



O empregador responde pelo pagamento total enquanto o fundo não estiver constituído ou enquanto não tiver aderido a ele.

Contratos de trabalho celebrados antes de 01 de Novembro de 2011

A compensação é calculada da seguinte forma:

- Período de duração do contrato até 31 de Outubro de 2012 – 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;
- Período de duração do contrato posterior a 31 de Outubro de 2012 – 20 dias de retribuição base e diuturnidades (o valor diário da retribuição base e diuturnidades é calculado com a divisão por 30 da soma obtida daqueles dois valores) por cada ano completo de antiguidade (em caso de fracção de ano, o valor é calculado proporcionalmente).

Limites da compensação: o valor da retribuição base mensal e diuturnidades não pode ser superior a 20 vezes a RMMG, ou seja, 9.700€.

Se da soma destes dois cálculos resultar um montante acumulado igual ou superior ao valor de 12 retribuições base

e diuturnidades ou a 240 dias de RMMG, ou seja 116.400€, para o valor da compensação a pagar ao trabalhador não entra em linha de conta o valor apurado no período posterior a 31 de Outubro de 2012.

No caso de, com a soma dos dois cálculos, se obter um valor inferior ao limite de 116.400€, a compensação a pagar ao trabalhador é a que resulta dessa soma até ao limite máximo de 12 retribuições base e diuturnidades.

De qualquer forma, o valor mínimo da compensação não poderá ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades.

Em caso de **caducidade de contrato de trabalho a termo**, incluindo o que seja objecto de revogação extraordinária nos termos da Lei n.º 3/2012 de 10 de Janeiro, ou de **contrato de trabalho temporário**, celebrados antes de 01 de Novembro de 2011, a compensação é calculada da seguinte forma:

- a) Período do contrato até 31 de Outubro de 2012 ou até à data de renovação extraordinária, caso seja anterior àquela - a compensação corresponde a 3 dias (contrato com prazo inferior a 6 meses) ou 2 dias (contrato com prazo superior a 6 meses) de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração;
- b) Período de contrato a partir de 31 de Outubro de 2012 - compensação corresponde a 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Limites da compensação: o valor da retribuição base mensal e diuturnidades não pode ser superior a 20 vezes a RMMG, ou seja, 9.700€ e o valor máximo da compensação não pode ser superior a 12 meses ou 240 salários mínimos (116.400€).

NOTA: São nulas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, celebrados antes de 01 de Agosto de 2012, que prevejam montantes de compensação superiores aos obtidos pelas formas de cálculo acima indicadas.

11. Imposto sobre o rendimento das pessoas singulares

O imposto sobre o rendimento de pessoas singulares, mais conhecido em Portugal pela sigla IRS, é aplicável a todas as pessoas singulares residentes no território nacional e incide sobre todos os rendimentos auferidos em Portugal e no estrangeiro.

Para os cidadãos não residentes em Portugal, este imposto é aplicável apenas aos rendimentos auferidos em território nacional.

O IRS incide sobre todos os rendimentos resultantes de trabalho, por conta própria ou de 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, pensões, etc.

A matéria colectável é determinada pela aplicação de deduções específicas previstas para cada uma das categorias de rendimentos (A a H) e, no caso dos rendimentos empresariais e profissionais (categoria B), pode ser determinada aplicando o regime simplificado ou o regime de contabilidade organizada.

As taxas normais de IRS são progressivas, o que significa que sobem à medida que aumenta a matéria colectável.

Em 2012, as taxas em vigor variam entre 11,5% (até 4.898€) e 46,50% (superior a 153.300€), no Continente e na R.A. da Madeira, entre 9% e 46,5% e 8,05% e 37,2% nos Açores, respectivamente.

Ao rendimento colectável superior a 153.300€ é aplicada uma taxa adicional de solidariedade de 2,5%, nos anos de 2012 e 2013.

O imposto incide sobre os rendimentos do ano e devem ser declarados, nos casos dos trabalhadores por conta de outrem nas seguintes datas, do ano seguinte a que correspondem os rendimentos:

Em papel:

- Mês de Março, para rendimentos do trabalho dependente ou pensões.
- Mês de Abril, para rendimentos de outra(s) natureza(s).

Via Internet:

- Mês de Abril, para rendimentos do trabalho dependente ou pensões.
- Mês de Maio, para rendimentos de outra(s) natureza(s).

A liquidação do IRS compete à Autoridade Tributária e Aduaneira e deve ser efectuada no ano seguinte àquele a que respeitem os rendimentos, até 31 de Julho quando se trate de reembolso, e até 31 de Agosto no caso de haver lugar a pagamento, com base na declaração apresentada e independentemente do prazo em que a mesma é apresentada.

As datas para o reembolso poderão vir a ser reduzidas para 20 dias, nos casos em que a declaração seja remetida pela Internet e não se coloquem questões de fiabilidade da informação fornecida.

Estão legalmente consagradas deduções de vária ordem ao rendimento colectável, 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.

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

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

No caso dos trabalhadores estrangeiros destacados, isto é, dos que são enviados pela empresa estrangeira para prestar serviço na participada (filial ou outra situação) em Portugal, 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.

11.1 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.

Compete ao empregador entregar as quantias retidas, até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram deduzidas, na repartição de finanças onde a empresa se encontra inscrita, em impresso próprio.

No caso das empresas e de entidades com contabilidade organizada o procedimento terá que ser obrigatoriamente feito por via electrónica.

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

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

11.2 Formalismos

Todo o trabalhador tem que dispor de um NIF (número de identificação fiscal), mais conhecido por número de contribuinte, e que corresponde à sua identificação no registo do cadastro dos sujeitos passivos de imposto.

O NIF é obtido junto de uma Repartição de Finanças ou Loja do Cidadão, devendo o trabalhador dirigir-se a um destes locais e solicitar a sua atribuição. No caso de ser não residente, terá que nomear representante fiscal, que com procuração para esse efeito, pode solicitar o NIF.

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. Sem essa inscrição a entidade patronal não pode efectuar o pagamento do salário ou qualquer remuneração.

12. Segurança social

12.1 Entrega da Declaração de Remunerações (DR)

Compete à entidade empregadora entregar todos os meses à segurança social a declaração de remunerações (DR), onde, relativamente a cada trabalhador ao seu serviço, tem de indicar o valor da remuneração que está sujeita a descontos, os tempos de trabalho e a taxa contributiva aplicável.

Para isso, as empresas têm que estar inscritas no sistema da segurança social como entidades empregadoras (com trabalhadores a cargo ou com membros de órgãos estatutários remunerados).

A entrega da declaração de remunerações é efectuada obrigatoriamente pela Internet, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que dizem respeito, considerando-se entregue na data em que é considerada válida pelo sistema de informação da segurança social, no serviço "Segurança Social Directa"

(<https://www.seg-social.pt/consultas/ssdirecta/>).

12.2 Pagamento das Contribuições

Os empregadores são responsáveis pelo pagamento das contribuições à segurança social, de todos os trabalhadores

contratados ao seu serviço. Esta contribuição é obrigatória e é calculada pela aplicação da taxa contributiva global sobre as remunerações reais, consideradas base de incidência. A base de incidência convencional é fixada por referência ao valor do IAS - indexante dos apoios sociais (1 IAS = 419,22€), sendo actualizada a partir do 1º dia do mês seguinte ao da publicação do diploma que actualiza o IAS.

As empresas podem requerer a declaração de remunerações através da Internet, ou junto dos Serviços de Segurança Social. As contribuições podem ser pagas via Internet - Homebanking, em qualquer instituição de crédito onde o contribuinte (entidade empregadora) tenha conta domiciliada, em numerário, ordem de pagamento ou cheque do próprio banco, ou nas tesourarias dos serviços da Segurança Social, se o montante a pagar for inferior a €150, em numerário ou cheque, ou sem limite de montante com cheque visado ou através de cartão Multibanco.

O pagamento das contribuições é efectuado mensalmente pelas entidades empregadoras, do dia 10 ao dia 20, do mês seguinte àquele a que dizem respeito as remunerações. Se o último dia coincidir com um Sábado, ou Domingo, o pagamento poderá ser efectuado no dia útil seguinte.

A obrigatoriedade da contribuição não impede que os trabalhadores tenham esquemas de reforma e de assistência médica alternativos, privados, 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.

12.3 Taxas

Para a generalidade dos trabalhadores (trabalhadores por conta de outrem) a taxa contributiva global é de 34,75%, cabendo ao empregador 23,75%, e ao trabalhador 11%.

As regras do novo Código Contributivo²² prevêem o ajustamento progressivo da base de incidência contributiva e das taxas contributivas, preconizando uma aproximação da legislação de Segurança Social ao Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS), passando a aplicar-se, designadamente, o regime previsto no CIRS quanto à incidência contributiva para a Segurança Social de alguns abonos.

O Código estabelece ainda uma adequação da taxa contributiva à modalidade de contrato de trabalho, reduzindo a parcela a cargo do empregador para 22,75% no caso dos contratos sem termo e subindo para os 26,75% nos contratos a termo resolutivo, que se prevê entre em vigor a partir de 01 de Janeiro de 2014. A parcela a cargo do trabalhador mantém-se inalterada (11%).

O Código alarga ainda a base de incidência a outros tipos de remunerações e benefícios, como por exemplo, ajudas

de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, despesas de representação, uso de automóvel da empresa, prémios e bónus de carácter irregular e indemnização por despedimento, nos termos e dentro dos limites previstos no referido Código.

12.4 Formalismos

Existem formulários próprios fornecidos pela Segurança Social, os quais se encontram informatizados [Segurança Social – DRI – Declaração de Remunerações através da Internet (<http://195.245.197.196/left.asp?01.09.02>) para as empresas com 10 ou mais trabalhadores, e DRO – Declaração de Remunerações on-line (<http://195.245.197.202/left.asp?01.09.01>) para as empresas com menos de 10 trabalhadores] e em suporte de papel, que devem ser entregues nos Serviços da Segurança Social.

Não obstante a referida inscrição ser uma obrigação do empregador, uma vez inscrito, o número do trabalhador não se altera.

22 Lei n.º 110/2009, de 16 Setembro; Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de Janeiro; Lei n.º 55-A/2010, de 31 Dezembro

Taxas Contributivas (1)

Trabalhadores por conta de outrem	Contribuições		
	Entidade Empregadora	Trabalhador	Global
Trabalhadores em geral	23,75%	11%	34,75%
Membros dos órgãos estatutários das pessoas colectivas (2)	20,3%	9,3%	29,6%
Trabalhadores do domicílio			
Trabalhadores em regime de contrato de muito curta duração	26,1%	--	26,1%
Trabalhadores portadores de deficiência (3)	11,9%	11%	22,9%
Trabalhadores agrícolas	22,3%	11%	33,3%
Trabalhadores da pesca local e costeira, proprietários de embarcações, apanhadores de espécies marinhas e pescadores apeados	21%	8%	29%

(1) Para informação mais detalhada consultar o seguinte endereço: <http://www1.seg-social.pt/left.asp?03.03.01#>

(2) São excluídos deste regime específico os que à data em que iniciaram funções de gestão tinham um vínculo contratual com a empresa há pelo menos um ano A base de incidência contributiva varia entre uma e doze vezes o valor do IAS – Indexante dos Apoios Sociais.

(3) Considera-se deficiente o trabalhador que possua uma capacidade de trabalho inferior a 80% da capacidade normal exigida a um trabalhador não deficiente no mesmo posto de trabalho

13. Entidades Relevantes

SEF - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

(<http://www.sef.pt/portal/v10/PT/asp/page.aspx>)

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

(<http://www.act.gov.pt/>)

Segurança Social

(<http://www2.seg-social.pt/>)

Ministério da Economia e do Emprego

(<http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministerio-da-economia-e-do-emprego.aspx>)

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

(<http://www.iefp.pt/Paginas/Home.aspx>)

Ministério das Finanças

(<http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministerio-das-financas.aspx>)

Autoridade Tributária e Aduaneira

(<http://www.portaldasfinancas.gov.pt/at/html/index.html>)

DGERT – Direcção-Geral do Emprego e das Condições do Trabalho

(<http://www.dgert.mtss.gov.pt/>)

CES - Conselho Concertação Social

(www.ces.pt)

Centrais Sindicais:

UGT – União Geral de Trabalhadores

(<http://www.ugt.pt/>)

CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

(<http://www.cgtp.pt/index.php>)

14. Fontes

Código do Trabalho

Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro - Código do Trabalho

(<http://dre.pt/pdf1sdip/2009/02/03000/0092601029.pdf>)

Alterações ao Código do Trabalho:

Declaração de Rectificação n.º 21/2009 de 18 de Março

(<http://dre.pt/pdf1sdip/2009/03/05400/0170901710.pdf>)

Lei n.º 105/2009 de 14 de Setembro – Regulamenta e altera o Código do Trabalho

(<http://dre.pt/pdf1sdip/2009/09/17800/0624706254.pdf>)

Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 338/2010 de 8 de Novembro

(<http://dre.pt/pdf1sdip/2010/11/21600/0499405031.pdf>)

Lei n.º 53/2011 de 14 de Outubro - Procede à 2ª alteração ao Código do Trabalho

(<http://dre.pt/pdf1sdip/2011/10/19800/0463604638.pdf>)

Lei n.º 23/2012 de 25 de Junho - Procede à 3ª alteração ao Código do Trabalho

(<http://dre.pt/pdf1sdip/2012/06/12100/0315803169.pdf>)

Regime Jurídico dos Cidadãos Estrangeiros

Lei n.º 23/2007 de 4 de Julho, alterada e republicada pela

Lei n.º 29/2012 de 9 de Agosto

(<http://dre.pt/pdf1sdip/2012/08/15400/0419104256.pdf>)

Despacho n.º 11820-A/2012 de 4 de Setembro

(<http://dre.pt/pdf2sdip/2012/09/171000001/0000200003.pdf>)

Regime Contributivo do Sistema Previdencial da Segurança Social

Lei n.º 110/2009 de 16 de Setembro

(<http://dre.pt/pdf1sdip/2009/09/18000/0649006528.pdf>)

Lei n.º 119/2009, de 30 de Dezembro

(<http://dre.pt/pdf1sdip/2009/12/25100/0877608776.pdf>)

Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de Janeiro

(<http://dre.pt/pdf1sdip/2011/01/00101/0000400016.pdf>)

Alterações legislativas constantes nos Orçamentos de Estado

Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro – Orçamento do Estado para 2011

(<http://dre.pt/pdf1sdip/2010/12/25301/0000200322.pdf>)

Lei n.º 64-B/2011, de 30 de Dezembro – Orçamento do Estado para 2012

(<http://dre.pt/pdf1sdip/2011/12/25001/0004800244.pdf>)

Lei n.º 20/2012, de 14 de Maio – 1ª alteração à Lei n.º 64-B/2011, de 30 de Dezembro

(<http://dre.pt/pdf1sdip/2012/05/09300/0248102516.pdf>)



aicep Portugal Global