

РОБОТА В ПОРТУГАЛІЇ  
WORKING IN PORTUGAL  
TRABALHAR EM PORTUGAL

# Робота в Португалії<sup>1</sup>

## 1. 1. Права працівників-іноземців

### 1.1. Рівність та неприпустимість дискримінації

- Працівники-іноземці у своїх правах та обов'язках прирівнюються до працівників — громадян Португалії.

### 1.2. Трудовий договір

- укладається в письмовій формі та підписується працівником і роботодавцем;
- працівник отримує та зберігає підписану копію договору;
- може бути укладений до певної дати (строковий договір);
- може укладатися як на повний, так і на неповний робочий день.

### 1.3. Виплата заробітної плати

- Як правило, заробітна плата виплачується раз на місяць, але також можливі виплати раз на тиждень або раз на два тижні.
- Сума, яку ви отримуєте, вказується у розрахунково-платіжній відомості, яка видається працівникові.
- Мінімальна заробітна плата становить 705 євро (до оподаткування) при повній зайнятості<sup>2</sup>.
- Роботодавець вираховує 11 % на фонд соціального страхування.
- Роботодавець також може бути зобов'язаний вираховувати встановлений законом відсоток від заробітної плати на оплату податків (прибутковий податок — IRS).

### 1.4. Інші виплати

- Різдвяна премія (дорівнює місячній зарплаті) повинна виплачуватися до 15 Грудень.
- Відпускна премія (дорівнює місячній зарплаті) виплачується перед виходом у відпустку.

- Під час перебування у відпустці за працівником зберігається заробітна плата в повному обсязі.
- Надурочні роботи оплачуються за підвищеною ставкою.

### 1.5. Робочий час

- Максимальна тривалість робочого часу становить 8 годин на день або 40 годин на тиждень. При цьому максимально в тиждні може бути 6 робочих днів.
- В окремих випадках працівникам дозволяється працювати до 12 годин на день або 60 годин на тиждень.
- надурочні роботи є обов'язковими, за низкою виключень.

### 1.6. Час відпочинку

- Принаймні 11 годин безперервно щодня.
- Принаймні одна доба щотижня.
- Офіційні свята й неробочі дні: 1 Січня, Страсна п'ятниця, Великдень, 25 Липня, 1 Травня, свято Тіла Христового, 10 Червня, 15 Серпня, 5 Жовтня, 1 Листопада, 1, 8 та 25 Грудня.
- Робота в офіційні свята й неробочі дні дозволяється та оплачується інакше, ніж у звичайні робочі дні.
- Відпустка: протягом першого року роботи працівники мають право на два дні відпустки за кожний відпрацьований місяць (максимально 20 днів). У подальші роки працівники мають право на 22 дні відпустки.

### 1.7. Відсутність на роботі

- Працівник має право бути відсутнім на роботі з різних причин за умови обґрунтування своєї відсутності роботодавцю, але може втратити право на отримання винагороди за день, коли був відсутній на роботі.

<sup>1</sup>Між континентальною частиною Португалії та автономними регіонами Мадейра й Азорськими островами існують деякі відмінності щодо розміру мінімальної заробітної плати.

<sup>2</sup>Розмір мінімальної зарплатні вказано станом на 2022 та може бути змінено.

### 1.8. Інструктаж (надається роботодавцем працівникові безкоштовно)

- Охорона та безпека праці

### 1.9. Права батьків

- Права батьків у зв'язку з роботою мають вагітні жінки, матері та батьки. До цих прав належать декретна відпустка, надання виняткових дозволів, відпустка по догляду за дитиною, спеціальний режим робочого часу, спеціальний режим охорони здоров'я та праці, захист на випадок звільнення, а також захист у разі дискримінації.

### 1.10. Охорона та безпека праці (надається роботодавцем працівникові безкоштовно)

- Працівники мають право на безпечне робоче середовище та адекватне виконуваним завданням індивідуальне захисне спорядження для захисту від ризиків для життя та здоров'я (наприклад, рукавички, вушні затички, респіратори, захисні окуляри або захисні козирки, відповідне взуття, шоломи, плащі, теплий одяг для праці в умовах низьких температур тощо).
- Перевірка стану здоров'я лікарем — фахівцем з професійних захворювань: первинна оцінка стану здоров'я здійснюється до виходу працівника на роботу; регулярна перевірка стану здоров'я проводиться що два роки (або щорічно для працівників, старших 50 років); разові перевірки — за необхідності та в разі відсутності працівника на роботі через хворобу понад 30 днів.

### 1.11. Страхування від нещасних випадків на робочому місці (надається роботодавцем працівникові безкоштовно)

- Страхування гарантує виплати на лікування у зв'язку з настанням нещасного випадку або професійною хворобою.

### 1.12. Реєстрація у Фонді соціального захисту: здійснюється роботодавцем, який сповіщає Фонд про працевлаштування працівника.

- Працівник отримує ідентифікаційний номер (NISS).
- Реєстрація надає соціальний захист, у тому числі оплату лікарняних, допомогу у зв'язку з безробіттям, виплати в разі затримок заробітної плати та підтримку батькам (наприклад, у разі вагітності).

## 2. Обов'язки працівника

- 2.1. Виконувати передбачені законом обов'язки.
- 2.2. Виконувати вказівки та інструкції роботодавця щодо виконання роботи.
- 2.3. Дотримуватися правил техніки безпеки та гігієни праці на роботі.

Звертайтеся до  

щоб отримати додаткову інформацію про права та обов'язки працівників і роботодавців:

[https://www.act.gov.pt/\(en-PT\)/Items/Faqs/Pages/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(en-PT)/Items/Faqs/Pages/default.aspx)

Запит інформації в письмовій формі:  
[https://www.act.gov.pt/\(en-PT\)/CentroInformacao/pedidoinformacoes/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(en-PT)/CentroInformacao/pedidoinformacoes/Paginas/default.aspx)

Запит на втручання інспекторів з охорони праці в разі порушення трудових прав:

[https://www.act.gov.pt/\(en-PT\)/Items/ComplaintsDenuncias/Pages/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(en-PT)/Items/ComplaintsDenuncias/Pages/default.aspx)

# Working in Portugal<sup>1</sup>

## 1. Rights of foreign workers

### 1.1. Equality and non-discrimination

- Foreign workers have the same rights and obligations as Portuguese workers.

### 1.2. Employment contract

- This must be in writing and signed by the employee and the employer.
- The employee keeps a signed copy.
- It may have an end date (fixed-term contracts).
- It may be full-time or part-time.

### 1.3. Payment of salary

- As a rule, salaries are paid every month, but they can also be paid on a weekly or fortnightly basis.
- The amount received is shown on a payslip, which is given to the employee.
- The minimum wage is EUR 705 (gross) per month for full-time work<sup>2</sup>.
- The employer deducts 11% of the salary to pay social security contributions.
- The employer may also have to deduct a percentage determined by law for the Tax Authority as income tax (IRS).

### 1.4. Other remuneration

- A Christmas bonus payment (equal to monthly salary) is made by 15 December.
- A holiday bonus payment (equal to monthly salary) is made before leave is taken.
- The period of annual leave is paid as if the worker were working.
- Overtime (worked outside of normal working hours) is paid as extra.

### 1.5. Working hours

- The maximum number of hours is 8 hours per day, 40 hours per week, spread across a maximum of 6 working days.
- Other working-hour rules may apply, where a maximum of 12 hours per day and 60 hours per week can be worked.
- Overtime (worked outside of normal working hours) is mandatory, with a few exceptions.

### 1.6. Rest time

- Daily rest of at least 11 consecutive hours.
- Weekly rest of at least one full day.
- Statutory public holidays: 1 January, Good Friday, Easter Sunday, 25 April, 1 May, Corpus Christi, 10 June, 15 August, 5 October, 1 November, 1 December, 8 December and 25 December
- Public holidays can be worked, but are paid differently from normal working days.
- Holidays: in the year in which they start, employees are entitled to 2 working days of leave for every month they have worked, up to a maximum of 20 days; in the following years, they are entitled to 22 working days of leave.

### 1.7. Absences

- Employees are entitled to be absent for various reasons, which must be proven to the employer, but they may lose their right to be paid for the days on which they were absent.

### 1.8. Training (provided by the employer at no cost to employees)

- Professional and occupational health and safety.

<sup>1</sup>There are differences with the Autonomous Regions of Madeira and the Azores, for example, in the minimum wage amount and statutory public holidays.

<sup>2</sup>The minimum wage amount in 2022, without prejudice to any subsequent updates.

### 1.9. Parents

- Certain parental rights (for pregnant women, mothers and fathers) are granted, in particular leave for the birth of a child, exemptions, absences to care for children, special working time arrangements, special health and safety protection, protection for dismissal and protection against discrimination.

### 1.10. Occupational health and safety (provided by the employer at no cost to employees)

- Employees have the right to work in safe places and to receive personal protective equipment appropriate to the protection of risks to their health or physical integrity (e.g. gloves, hearing protectors, respiratory masks, protective goggles or face shields, footwear suitable for the work carried out, helmets, rainwear, warm clothing for working in low temperatures, etc.).
- Monitoring of health by an occupational doctor: medical examination before starting work at the company; periodic medical examinations every 2 years (or every year for employees over the age of 50); and one-off examinations whenever needed and whenever the employee has been absent due to illness for more than 30 days.

### 1.11. Insurance against accidents at work (provided by the employer at no cost to employees)

- Covers or pays for the necessary treatments in the event of an accident at work or an occupational illness.

### 1.12. Registration with Social Security (SS) – the employer takes care of this when notifying SS that the employee has been hired

- An identification number (NISS) is assigned to the employee.
- Social welfare cover: sickness benefit, unemployment benefit, for wages paid in arrears, parental support (e.g. during pregnancy), etc.

## 2. Obligations of employees

- 2.1. To comply with any legal obligations.
- 2.2. To comply with the employer's orders and instructions regarding performance of the work.
- 2.3. To comply with occupational health and safety rules.

**Please contact** 

**ACT**

**To find out more about rights and obligations of employees and employers:**

[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/Faq/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/Faq/Paginas/default.aspx)

**To request information in writing:**

[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/CentroInformacao/pedidoinformacoes/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/CentroInformacao/pedidoinformacoes/Paginas/default.aspx)

**To request the intervention of labour inspectors in the event of a violation of workers' rights:**

[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx)

# Trabalhar em Portugal<sup>1</sup>

## 1. Direitos do trabalhador estrangeiro

### 1.1. Igualdade e não discriminação

- O trabalhador estrangeiro tem os mesmos direitos e deveres do trabalhador português.

### 1.2. Contrato de trabalho

- Tem de ser escrito e assinado pelo trabalhador e pelo empregador.
- O trabalhador guarda uma cópia assinada.
- Pode ter uma data para terminar (contrato a termo).
- Pode ser a tempo inteiro ou a tempo parcial.

### 1.3. Pagamento do salário

- Em regra, o pagamento do salário é mensal, mas pode ser semanal ou à quinzena.
- O valor a receber consta de um recibo de vencimento que é entregue ao trabalhador.
- O salário mínimo é de 705 euros (brutos) por mês para trabalho a tempo inteiro <sup>2</sup>.
- O empregador desconta 11% para entregar à Segurança Social.
- O empregador pode ter de descontar também uma percentagem determinada por lei para entregar à autoridade tributária (imposto sobre o rendimento – IRS).

### 1.4. Outras retribuições

- O subsídio de Natal (igual ao ordenado) é pago até 15 de dezembro.
- O subsídio de férias (igual ao ordenado) é pago antes do gozo das férias.
- O período de férias é pago como se o trabalhador estivesse ao serviço.
- Trabalho suplementar (prestado fora do horário normal), é pago com acréscimo.

### 1.5. Horário de trabalho

- O limite máximo é de 8 horas por dia, 40 horas por semana repartidos por um máximo de 6 dias de trabalho.
- Pode haver outros regimes, com máximo de 12 horas por dia e 60 horas por semana.
- O trabalho suplementar (prestado fora do horário de trabalho), é obrigatório, salvo algumas exceções.

### 1.6. Tempo de descanso

- Descanso diário de, pelo menos, 11 horas consecutivas.
- Descanso semanal de, pelo menos, um dia inteiro.
- Feriados obrigatórios: 1 janeiro, Sexta Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.
- Nos dias feriados pode ser prestado trabalho, que é pago de forma diferente do dia normal.
- Férias: no ano de admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês que trabalhou, até um máximo de 20 dias, nos anos seguintes, tem direito a 22 dias úteis de férias.

### 1.7. Faltas

- O trabalhador tem direito a faltar por vários motivos que devem ser comprovados junto do empregador, mas pode perder o direito à retribuição do dia em que faltou.

### 1.8. Formação (assegurada pelo empregador e sem custos para o trabalhador)

- Profissional e de segurança e saúde no trabalho.

<sup>1</sup>Existem diferenças relativamente às Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, por exemplo, no valor do salário mínimo e nos dias feriados obrigatórios.

<sup>2</sup>Valor do salário mínimo em 2022, sem prejuízo de atualizações que possam ocorrer posteriormente.

### 1.9. Parentalidade

- São atribuídos direitos de parentalidade (grávidas, mães e pais) nomeadamente licenças por nascimento de filho, dispensas, faltas para assistência a filho, particularidades quanto ao tempo de trabalho, proteção de segurança e saúde especial, proteção em caso de despedimento e proteção no caso de discriminação.

### 1.10. Segurança e saúde no trabalho (assegurada pelo empregador e sem custos para o trabalhador)

- O trabalhador tem direito a trabalhar em locais seguros e a receber equipamentos de proteção individual adequado à proteção dos riscos para a sua saúde ou integridade física (exemplo: luvas, protetores auriculares, máscaras respiratórias, óculos de proteção ou viseiras, calçado adequado ao trabalho que presta, capacete, capas para a chuva, agasalhos para trabalhos a baixas temperaturas, entre outros).
- Vigilância da saúde, por médico do trabalho: exame de admissão - feito antes de o trabalhador começar a trabalhar na empresa, exames periódicos - feitos de 2 em 2 anos (ou anualmente para trabalhadores com mais de 50 anos) e exames ocasionais – feitos sempre que seja necessário e sempre que o trabalhador esteve ausente por doença por mais de 30 dias.

### 1.11. Seguro de acidentes de trabalho (assegurado pelo empregador, sem custos para o trabalhador)

- Garante o pagamento dos tratamentos necessários em caso de acidente de trabalho ou doença profissional.

### 1.12. Inscrição na Segurança Social (SS) - É feita pelo empregador quando comunica à SS que contratou o trabalhador

- É atribuído um número de identificação (NISS) ao trabalhador.

- Confere proteção social: subsídio de doença, de desemprego, em caso de salários em atraso, apoios na parentalidade (durante a gravidez, por exemplo), entre outros.

## 2. Deveres do trabalhador

- 2.1. Cumprir as obrigações legais.
- 2.2. Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes à execução do trabalho.
- 2.3. Cumprir as regras de segurança e saúde no trabalho.

**Contacte a ACT**   
**para**

**Obter outras informações sobre direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores:**

[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/Faqs/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/Faqs/Paginas/default.aspx)

**Pedir informações por escrito:**

[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Controlnformacao/pedidoinformacoes/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Controlnformacao/pedidoinformacoes/Paginas/default.aspx)

**Solicitar a intervenção dos inspetores do trabalho em caso de violação dos direitos do trabalhador:**

[https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/Q ueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/Q ueixasDenuncias/Paginas/default.aspx)