

GUIA DO **INVESTIDOR**

# Guia Trabalhista

---

Março 2024



**Uruguay**

# GUIA TRABALHISTA

## GUIA DO INVESTIDOR



**Uruguay XXI**  
PROMOÇÃO DE INVESTIMENTOS,  
EXPORTAÇÕES E IMAGEM PAÍS

**FERRERE**  
ABOGADOS

**CPA FERRERE**

Março 2024

**Autor:**

*Ferrere Abogados*

**Contato:**

*Alberto Baroffio*

[abaroffio@ferrere.com](mailto:abaroffio@ferrere.com)

*Florencia Fitipaldo*

[ffitipaldo@ferrere.com](mailto:ffitipaldo@ferrere.com)

**Por mais informações acesse:**

<https://www.uruguayxxi.gub.uy/es/directorio-servicio/ferrere/>

*As informações e dados contidos neste relatório estão atualizados de acordo com fontes oficiais disponíveis até o momento de elaboração deste capítulo de informativos; e de forma alguma são um conselho nem constituem assessoramento profissional ou comercial.*

# INDICE

---

» 1. INTRODUÇÃO .....	5
» 2. RELAÇÕES DE TRABALHO .....	5
2.1. Vínculos entre empregados e empresas.....	5
2.2. Câmaras empresariais .....	6
2.3. Sindicatos.....	6
2.4. Conselhos de Salários .....	6
» 3. PROTEÇÃO SOCIAL .....	7
3.1. Previdência Social.....	7
3.2. Contribuições patronais extras que poderiam ser adicionadas de acordo com o caso ...	8
3.3. Benefícios de aposentadoria.....	8
3.4. Princípios gerais do sistema de saúde .....	9
» 4. REGULAMENTAÇÃO APLICADA AO TRABALHO JUVENIL .....	9
4.1. Incentivos que fazem parte dessa normativa .....	9
» 5. CONTRATOS DE TRABALHO .....	11
5.1. Contratação de profissionais universitários.....	12
5.2. Trabalho terceirizado.....	12
5.3. Trabalho migrante.....	13
5.4. Contratação de mão de obra estrangeira em Zonas Francas .....	13
» 6. SALÁRIOS .....	13
6.1. Modalidades de pagamento do salário .....	14
6.2. Proteção salarial.....	14
6.3. Formas de estipulação salarial .....	15
6.4. Salário mínimo nacional .....	15
6.5. 13º salário .....	15
6.6. Salário de férias.....	15
» 7. JORNADA DE TRABALHO .....	16
7.1. Jornada de trabalho .....	16
7.2. Horas extras.....	16
7.3. Descansos .....	16
7.4. Trabalho noturno.....	17
7.5. Feriados .....	17

»	<b>8. LICÊNCIAS</b>	<b>18</b>
	8.1. Licença de férias	18
	8.2. Licenças especiais	18
	8.3. Licença maternidade e paternidade	19
	8.4. Licença para cuidados	19
	8.5. Licença para adoção	20
	8.6. Licença para exames preventivos	20
	8.7. Licença sindical	20
»	<b>9. DEMISSÕES</b>	<b>20</b>
	9.1. A indenização	20
	9.2. Demissões especiais	21

# 1. INTRODUÇÃO

---

O sistema de relações de trabalho no Uruguai se destaca pela solidez na hora de reconhecer e respeitar os direitos trabalhistas dos trabalhadores. Esse sistema foi destacado e citado pela Organização Internacional do Trabalho como exemplo.

É um direito essencialmente protetor do trabalhador amplamente descrito em uma regulamentação que expõe condições de trabalho mínimas que devem ser respeitadas e que não podem ser reduzidas.

A regulamentação desse direito pode ser encontrada na Constituição, nas Leis e nos Decretos, dentre outros, já que não existe a base do Código do Trabalho.

No Uruguai, o contrato de trabalho escrito não é obrigatório (salvo em exceções, por exemplo, teletrabalho, entre outros). No entanto, é uma prática que vem sendo amplamente usada nos últimos anos. Em termos gerais, o acordo entre as partes para iniciar um vínculo de trabalho é suficiente. Existem vários mecanismos de estipulação salarial. Entretanto, é obrigatório em todos os casos cumprir com o laudo estabelecido para a categoria dentro do setor de atividade correspondente.

Os direitos dos trabalhadores incluem, entre outros, limitações à jornada de trabalho, licenças, salários complementares e indenização por rescisão contratual. Do mesmo modo, é obrigatório que os trabalhadores estejam afiliados ao sistema de Previdência Social e de Saúde, que cobre os riscos de invalidez, velhice, aposentadoria, doenças, acidentes de trabalho, maternidade, desemprego e falecimento.

Além disso, dependendo do grupo de atividade ao que cada empresa pertença no âmbito dos Conselhos de Salários, poderão ser aplicados benefícios trabalhistas especiais ou condições de trabalho mais vantajosas estabelecidas pela legislação de maneira mais geral.

Este guia apresenta uma aproximação ao direito do trabalho no Uruguai que servirá de contribuição básica para facilitar a tomada de decisões na hora de investir no país.

## 2. RELAÇÕES DE TRABALHO

---

### 2.1. Vínculos entre empregados e empresas

As relações de trabalho entre empregados e empresas fazem parte da legislação vigente. A própria Constituição estabelece que o trabalho está sob a proteção especial da lei, e dispõe que a lei deve reconhecer o direito dos trabalhadores à independência de sua consciência moral e cívica, à remuneração justa, à limitação da jornada de trabalho, ao descanso semanal e à integridade física e moral.

A Constituição também reconhece a liberdade da empresa. Essa liberdade se fundamenta no direito de todos os indivíduos de criar um empreendimento, a contratar trabalhadores livremente, desenvolver produtos e oferecer serviços, entre outros.

A legislação estabelece benefícios mínimos inalienáveis para os trabalhadores, que devem ser respeitados considerando um valor mínimo de proteção. Esses valores mínimos podem ser

melhorados por meio da negociação coletiva ou de negociações individuais celebradas entre os empregados e as empresas.

## 2.2. Câmaras empresariais

As câmaras empresariais organizam as diferentes empresas vinculadas às distintas atividades econômicas com o objetivo principal de defender os interesses delas. Há uma variedade de câmaras e sindicatos patronais em função das diferentes atividades que as empresas exercem.

Em 2016, constituiu-se a Confederação de Câmaras Empresariais, organização empresarial intersetorial que centraliza as diferentes câmaras, associações ou sindicatos patronais que representam seus respectivos setores de atividade com o fim de coordenar, representar, fomentar e defender os princípios e interesses comuns e gerais determinados por seus membros.

## 2.3. Sindicatos

O sistema legal uruguaio reconhece e aceita a pluralidade sindical. No entanto, o movimento sindical está centralizado em uma organização de alcance nacional chamado Plenário Intersindical dos Trabalhadores (PIT-CNT). Essa central sindical agrupa a maioria dos sindicatos de ramo de atividade no Uruguai.

Existe um marco legal específico que regulamenta as relações trabalhistas coletivas.

O sistema de negociação coletiva tripartite no nível de ramo de atividade é feito por meio dos Conselhos de Salários por ramo de atividade, com a participação de representantes do Poder Executivo (normalmente o Ministério do Trabalho e Previdência Social [MTSS]), das câmaras ou associações empresariais dos sindicatos.

A negociação bipartida pode ser feita por ramo entre as câmaras empresariais e os sindicatos. Em termos gerais, se esses acordos implicam em reajustes de salários, eles são apresentados ao Conselho de Salários correspondente para que sejam aplicados.

## 2.4. Conselhos de Salários

A operacionalidade dos Conselhos de Salários previstos nas Leis 10.449 e 18.566 supõe um agrupamento das atividades econômicas em distintos setores de atividade. Por outro lado, dentro de cada grupo de atividade há subgrupos e nesses subgrupos é normal que exista capítulos que são aplicados a âmbitos menores.

Esses Conselhos são órgãos de negociação coletiva tripartite e se são integrados por representantes do governo (geralmente o MTSS), câmaras empresariais e sindicatos. Para esse fim, o Poder Executivo classificou as atividades econômicas em 24 grupos de atividade e designou a proposta das organizações mais representativas aos respectivos interlocutores.

Há um Conselho de Salários distinto para cada grupo de atividade. Em função do grupo que é atribuído a uma empresa, as normas de um determinado Conselho de Salários referentes a categorias, níveis de remuneração e outras eventuais condições de trabalho são aplicadas aos trabalhadores dessa empresa.

Cada Conselho de Salários está integrado por sete membros: três designados pelo Poder Executivo, dois pelos empregadores e dois pelos trabalhadores do respectivo grupo de atividade.

Todas as empresas devem se classificar de forma obrigatória em algum dos 24 grupos de atividade disponíveis.

## 3. PROTEÇÃO SOCIAL

### 3.1. Previdência Social<sup>1</sup>

O seguro social inclui prestações em dinheiro ou in natura. Esse conjunto de medidas tendem a garantir a proteção perante certos riscos. O sistema de seguro social cobre os riscos e encargos sociais associados à invalidez, velhice, aposentadoria, doença, maternidade, a acidentes de trabalho, ao desemprego e falecimento. A afiliação a esse sistema é obrigatória, com exceção dos trabalhadores estrangeiros que desempenham suas funções nas Zonas Francas, que podem optar por não ser beneficiários do sistema de previdência social e ser amparados por tratados subscritos pelo Uruguai.

No Uruguai, a previdência social é financiada com contribuições pessoais dos trabalhadores, com contribuições patronais das empresas e contribuições do Estado.

O organismo da Previdência Social responsável por arrecadar tais recursos e oferecer os serviços que garantem a cobertura dessas contingências sociais é o Banco de Previsão Social (BPS) no âmbito de inclusão da indústria e comércio. A maioria do setor de serviços também é incluído.

Os salários são tributáveis com contribuições à Previdência Social, com as taxas a seguir:

	CONTRIBUIÇÃO PATRONAL	CONTRIBUIÇÃO PESSOAL (DO EMPREGADO)
<b>Contribuição para aposentadoria</b>	7,5% (*)	15% (*)
<b>FONASA (Fundo Nacional de Saúde)</b>	5%	3%, 4,5% o 6% o 8% <sup>2</sup>
<b>FRL (Fundo de Reconversão Trabalhista)</b>	0,10%	0,10%

\* Para os empregados do sistema misto, a contribuição à aposentadoria é feita até a remuneração de 236.309 pesos uruguaios (valor de janeiro de 2023).

1 Para mais informação: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/consejos-salarios-negociacion-colectiva>

2 As percentagens variam em função da remuneração do trabalhador e das suas responsabilidades familiares (cônjuge, parceiro e/ou filhos).

	CONTRIBUIÇÃO PATRONAL	CONTRIBUIÇÃO PESSOAL (DO EMPREGADO)
<b>FGCL (Fundo de Garantia de Créditos Trabalhistas)</b>	0,025%	0

As contribuições à Previdência Social são pagas mensalmente. A contribuição pessoal é descontada pelo empregador e creditada ao BPS.

O salário também se encontra tributável com o Imposto de Renda para Pessoas Físicas (IRPF), que deve ser retido pelo empregador.

### 3.2. Contribuições patronais extras que poderiam ser adicionadas de acordo com o caso

**CCM:** caso corresponda, o complemento da coparticipação trabalhista, que é a diferença entre a contribuição do valor da coparticipação pela quantidade de trabalhadores beneficiários e a contribuição básica da totalidade do pessoal dependente.

**ADICIONAL PATRONAL DE PERICULOSIDADE:** o adicional de periculosidade é uma taxa de contribuição de caráter patronal que se aplica a determinadas atividades que constituem um risco de vida ou afetem a integridade física ou mental do trabalho. As taxas podem ser de até 27,5%.

### 3.3. Benefícios de aposentadoria<sup>3</sup>

O sistema de Previdência Social do Uruguai, vigente desde 1996, se baseia em um sistema misto que está integrado obrigatoriamente por dois elementos: um programa público reformado, administrado pelo BPS e baseado na repartição que paga uma prestação básica; e um programa de capitalização individual, administrado pelas Administradoras de Fundos de Poupança Previdenciária (AFAPs). Uma vez que o empregado se aposenta, as economias são transferidas a uma empresa de seguros, que fixa uma renda provisória.

Define-se como motivo comum para aposentadoria quando a idade mínima requerida para a aposentadoria e os 30 anos de trabalho, tanto para homens quanto para mulheres anos, são atendidos.

A Lei N° 20.130 que apresenta a reforma da aposentadoria aprovada em 2023 modifica a idade mínima para a aposentadoria, aumentando de maneira progressiva a idade mínima de aposentadoria dos 60 anos atuais aos 65 anos, sempre com 30 anos de tempo de contribuição. Essa alteração é válida para os que nasceram a partir de 1 de janeiro de 1973, que poderão se aposentar com 61 anos. Os nascidos em 1974 poderão se aposentar com 62 anos, e assim até aos que nasceram em 1977 em diante, que poderão fazê-lo com 65 anos. De todas as maneiras, o cálculo para o salário da aposentadoria vai considerar as maiores contribuições feitas em 20 anos trabalhados em comparação à média dos últimos 10 anos, ou as maiores contribuições feitas em 20 anos consideradas pelo regime atual.

<sup>3</sup> Para mais informações, acesse: <https://www.bps.gub.uy/NuevoSistemaPrevisionalComun>

Atualmente, as pessoas nascidas antes de 1 de janeiro de 1973 poderão se aposentar ao cumprir 60 anos e 30 anos de contribuição.

As aposentadorias por invalidez e por idade também são previstas.

### 3.4. Princípios gerais do sistema de saúde

A proteção à saúde, um direito de todas as pessoas que residem no país, é feita por meio do Sistema Nacional Integrado de Saúde (SNIS). Há também contribuições ao Fundo Nacional de Saúde (FONASA).

O SNIS é administrado pela Direção Nacional de Saúde, organismo independente do Ministério de Saúde Pública, com participação dos trabalhadores, usuários e representantes das instituições que prestam serviços integrais.

Responsável pelos recursos arrecadados pelo FONASA, a Direção Nacional de Saúde paga às prestadoras de serviços de saúde pelos serviços prestados aos afiliados.

## 4. REGULAMENTAÇÃO APLICADA AO TRABALHO JUVENIL

A Lei N° 19.973<sup>4</sup> enumera uma série de critérios que visam promover a contratação de jovens entre 15 e 29 anos, para que possam ter sua primeira experiência de trabalho ou para a contratação de recém-graduados, incentivando a melhoria da empregabilidade desse público e promovendo uma relação compatível entre estudo-trabalho.

Nesse sentido, há incentivos destinados às empresas públicas e privadas contratantes, como subsídios, serviço de intermediação trabalhista sem custo e publicidade (publicação do logotipo e difusão da marca)

As contratações sob essa Lei não podem superar 20% do pessoal permanente da empresa. Aquelas empresas que empreguem menos de 10 trabalhadores podem contratar duas pessoas, no máximo.

### 4.1. Incentivos que fazem parte dessa normativa<sup>5</sup>

**PRIMEIRA EXPERIÊNCIA DE TRABALHO (PEL):** permite a contratação de jovens entre 15 e 24 anos sem experiência formal de trabalho por um superior a 90 dias corridos. O prazo de contratação será de um mínimo de 6 meses e um máximo de 12 meses. O subsídio a ser dado equivale a 6.000 pesos uruguaios mensais (US\$ 136) por cada jovem contratado no regime de jornada completa. Caso seja contratada em jornada completa uma mulher jovem entre 15 e 24 anos, o subsídio passará a 7.500 pesos uruguaios mensais (US\$ 192). Em todos os casos, se a

<sup>4</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19973-2021>

<sup>5</sup> Tipo de cambio de fecha 24/11/23 asciende a \$39 pesos uruguayos, 1 dólar equivale a \$39 pesos uruguayos.

jornada não for completa, será feito o prorratêio do subsídio de acordo com as horas realmente trabalhadas, sendo que o mínimo de horas a contratar é de 20 horas semanais.

O subsídio será dado por um prazo máximo de 12 meses, e estará sujeito à conservação do posto de trabalho.

**TRABALHO PROTEGIDO JOVEM (TPJ):** permite a contratação de jovens de até 29 anos, desempregados e provenientes de lares cujos ingressos estejam por baixo da linha de pobreza, fixada pelo Instituto Nacional de Estatísticas (INE). O prazo previsto para as contratações não pode ser menor a 6 meses nem maior a 1 ano. Será dado um subsídio parcial sobre o salário do jovem aprendiz de até 80% da remuneração mensal tributável com retenção para a Previdência Social. O subsídio tem um teto estabelecido em 80% do montante correspondente a dois salários mínimos nacionais.

**PRÁTICA DE TRABALHO PARA RECÉM-FORMADOS (PLE):** orientada à contratação de jovens diplomados e sem experiência prévia vinculada a sua formação profissional. O período máximo de contratação é de 12 meses. O jovem deve provar ter terminado os estudos em instituições públicas ou privadas habilitadas para o ensino técnico, comercial, agrícola ou de serviços. As empresas que contratam jovens nessa modalidade recebem um subsídio de 15% sobre as remunerações mensais do trabalhador que se encontram passíveis de tributável para remunerações especiais de previdência social. O subsídio tem um teto de 15% calculado sobre a base de dois salários mínimos.

**PRÁTICAS DE FORMAÇÃO EM EMPRESAS:** programa dirigido a jovens que ainda não concluíram os estudos. As práticas podem ser remuneradas ou não, e devem estar vinculadas à área de formação. As empresas que contratem jovens nessa modalidade terão acesso a um subsídio de até 50% da remuneração do trabalhador. O teto do subsídio se calcula com base em 75% do salário mínimo da categoria aplicável ao trabalhador, de acordo com o disposto para o grupo de atividades que corresponda.

**SUBSÍDIOS PARA JOVENS DESEMPREGADOS:** nesta modalidade de contratação, o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTSS) concederá um subsídio temporário às empresas que contratem como novos empregados jovens de 15 a 29 anos que se encontrem em situações de desemprego contínuo superior a 12 meses, ou de desemprego intermitente superior a 15 meses nos 24 meses prévios à contratação. As horas contratadas devem ser de 20 horas semanais, no mínimo. O subsídio é dado por 12 meses, e

São efetivados por meio de créditos para cancelar obrigações correntes relacionadas ao BPS.

## 5. CONTRATOS DE TRABALHO<sup>6</sup>

Embora no Uruguai o contrato de trabalho escrito não seja obrigatório, esta é uma prática que vem sendo amplamente usada nos últimos anos. A existência de uma relação de trabalho implica uma prestação pessoal, retribuída economicamente, que estará baixo subordinação, dependência ou disposição de um terceiro que ordena, vigila e dirige a atividade. Essas características, quando existentes, serão regidas pelo direito do trabalho.

A relação de trabalho pode ser de dois tipos:

- » **CLT:** caso a duração não seja estabelecida de maneira expressa.
- » **TEMPORÁRIA:** tarefas sazonais, de substituição ou trabalhos específicos que podem ser regidos por esse tipo de contrato. Devem ser estabelecidos por escrito e com prazo definido.

Seja qual for o formato mencionado acima, os trabalhadores podem ser contratados de forma mensal, diária ou a definir. Após a término do prazo de um contrato de duração determinada, caso o trabalhador ainda preste serviços, a relação poderia se converter em uma relação permanente, ou seja, em um contrato indeterminado. O mesmo acontece ao vencer o prazo do contrato: a relação continua como se fosse uma relação de trabalho iniciada como indeterminada.

Existem **3 contratos** de experiência legislados no Uruguai:

1. A Lei N° 19.973 dispõe a possibilidade de estabelecer um período de teste no contrato, que variará segundo o prazo de contratação das modalidades previstas nele (45, 60 e 90 dias).
2. O contrato da área de construção tem um conjunto especial de regras.
3. Serviço doméstico.

De forma geral, a jurisprudência estabeleceu que a demissão dentro dos primeiros 90 dias de trabalho não gera indenização ao trabalhador que se encontra em período de teste.

A condição do empregador não é pessoal, e ele pode ser substituído por outro empregador sem que o contrato seja alterado, por exemplo, quando a empresa é adquirida por outra.

<sup>6</sup> Este parágrafo detalha o sistema geral. Podem existir sistemas especiais e/ou exceções dependendo do setor de atividade.

## 5.1. Contratação de profissionais universitários

Os profissionais universitários podem ser contratados como empregados dependentes da empresa ou como profissionais independentes. Caso esses profissionais sejam contratados como empregados dependentes da empresa, o regime geral de trabalho será aplicado em sua totalidade. Se forem contratados como profissionais independentes, deverão ser cumpridas certas condições previstas na regulamentação vigente (Lei Nº 18.083<sup>7</sup> e Decreto Nº 241/007<sup>8</sup>).

## 5.2. Trabalho terceirizado

As leis 18.099<sup>9</sup> e 18.251<sup>10</sup> estabelecem a responsabilidade da empresa principal em caso de terceirização.

A Lei 18.251 define subcontratação, intermediação e terceirização de mão de obra.

- » Subcontratação: existe quando um empregador – em virtude de um acordo contratual – se encarrega de executar obras ou serviços por conta própria e risco e com trabalhadores com subordinação jurídica para um terceiro físico ou jurídico, denominado empregador ou empresa principal, quando tais obras ou serviços se encontram integrados na organização desses ou quando formem parte da atividade normal ou própria do estabelecimento, principal ou complementar (manutenção, limpeza, segurança ou vigilância), independentemente de serem cumpridas dentro ou fora do estabelecimento.
- » Intermediário: é o empresário que contrata ou intervém na contratação de trabalhadores para que prestem serviços a um terceiro. Não provê diretamente os serviços ou obras ao público, e sim a outro empregador ou empresário principal.
- » Empresa que terceiriza mão de obra: é a que presta serviços consistentes para empregar trabalhadores ao colocá-los à disposição de uma terceira pessoa física ou jurídica (empresa usuária), que determina suas tarefas e supervisione sua execução.

A empresa principal vai ser responsável pelas obrigações trabalhistas e de previdência social, caso usem subcontratantes, intermediários ou empresas de terceirização de mão de obra.

Em princípio, a responsabilidade é solidária. No entanto, se a empresa principal controla o cumprimento de suas obrigações trabalhistas e de previdência por parte da subcontratante, intermediária ou empresa de terceirização, a responsabilidade é subsidiária.

7 <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18083-2006>

8 <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/241-2007/1>

9 <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18099-2007>

10 <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18251-2008>

### 5.3. Trabalho migrante

Para que os trabalhadores estrangeiros possam exercer uma atividade de trabalho no Uruguai devem ter uma situação migratória regular, ou seja, não devem estar no Uruguai como turistas, mas contar com pelo menos um processo de residência em curso perante o Departamento de Imigrações.

Há distintas modalidades de autorização à entrada ao país. Para mais informações sobre requisitos de entrada ao país, consulte o [Capítulo de Requisitos de Entrada](#)<sup>11</sup>.

O Uruguai faz parte do movimento internacional que oferece proteção social aos trabalhadores locais que migram para o exterior. Nesse sentido, foram assinados vários acordos bilaterais e multilaterais de previdência social aplicáveis às pessoas que estejam ou tenham estado sujeitas à legislação de um ou vários Estados Parte, ou que tenham prestado serviços<sup>12</sup>.

Os imigrantes contam com cobertura dos riscos de invalidez, velhice e sobrevivência, e se contempla o princípio de igualdade de tratamento nas mesmas condições que os nacionais em nosso país.

### 5.4. Contratação de mão de obra estrangeira em Zonas Francas <sup>13</sup>

As empresas usuárias de Zonas Francas podem contratar pessoal estrangeiro. No entanto, devem considerar que, para manter os benefícios fiscais do regime, os estrangeiros não podem representar mais de 25% do total de trabalhadores contratados.

Vale mencionar que a obtenção da residência legal não afeta a condição de estrangeiro. Sendo assim, salvo que adquira a cidadania legal, o empregado estrangeiro com residência legal ainda se encontra dentro do máximo de 25%.

No entanto, sob condições especiais, é possível<sup>14</sup> solicitar o aumento desse máximo às autoridades.

<sup>11</sup> <https://www.uruguayxxi.gub.uy/pt/quero-investir/guia-do-investidor/requisitos-de-entrada/>

<sup>12</sup> Para mais informação: <https://www.bps.gub.uy/12610/convenios-internacionales.html>

<sup>13</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/15921-1987>

<sup>14</sup> Tais situações especiais poderão estar vinculadas a características especiais da atividade a ser realizada, situações de início ou ampliação das atividades, razões de interesse geral etc.

## 6. SALÁRIOS <sup>15</sup>

---

### 6.1. Modalidades de pagamento do salário

O pagamento do salário deve ser feito em dinheiro, e fica proibido o pagamento totalmente in natura. Não existe a obrigação de pagar os salários em pesos uruguaios; no entanto, mesmo que seja pago em dólares, pode ser necessário ajustá-los além da variação do dólar, caso este tenha um crescimento menor do que o percentual de ajuste salarial correspondente.

É possível distinguir duas modalidades de remuneração: o elemento básico, que consiste em uma quantia em dinheiro, e os elementos marginais (benefícios em dinheiro ou in natura que são adicionados ao elemento básico, como comissões, alimentação, transporte).

O salário pode ser estabelecido com base no tempo trabalhado (modalidades fixas de remuneração em função de horas, dias ou meses de trabalho), na produção realizada (modalidade variável de remuneração, por exemplo, por peça produzida, comissões, participações) ou por um sistema misto.

O salário dos trabalhadores pode ser pago em dinheiro ou através de contas bancárias ou dinheiro eletrônico, o que deve ser definido entre o trabalhador e a empresa.

A legislação vigente estabelece a possibilidade de efetuar retenções específicas nas remunerações dos trabalhadores. As Leis 17.829<sup>16</sup> e 19.210<sup>17</sup> (art. 32) especificam quais são as retenções permitidas e sua ordem de prioridade entre elas.

### 6.2. Proteção salarial

O salário conta com uma proteção especial da Lei.

- » O salário não pode ser embargado nem cedido, exceto nos termos e dentro dos limites estabelecidos pela legislação nacional. O salário deve ser protegido contra embargos ou cessões na medida considerada necessária para garantir a subsistência do trabalhador e de sua família.
- » Não é possível fazer descontos que não estejam expressamente autorizados por lei, que deve determinar as condições e os limites para tais descontos.
- » Há prazos para o pagamento dos salários:
  - » Para os trabalhadores mensais, o salário deve ser pago nos primeiros 5 dias úteis e nunca depois dos primeiros 10 dias corridos do mês seguinte.
  - » Para os trabalhadores que recebem de forma quinzenal, o salário deve ser pago dentro dos primeiros 5 dias úteis após o término da quinzena.

---

<sup>15</sup> Este parágrafo detalha o sistema geral. Podem existir sistemas especiais e/ou exceções dependendo do setor de atividade.

<sup>16</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17829-2004>

<sup>17</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19210-2014>

- » Para os trabalhadores que recebem semanalmente, o salário deve ser pago no final da respectiva semana.
- » O empregador é obrigado a emitir o recibo de salário com o detalhamento dos itens e valores pagos. Pode ser emitido em formato eletrônico com o mesmo teor do recibo em formato físico.

### 6.3. Formas de estipulação salarial

Os Conselhos de Salários (criados pela Lei 10.449<sup>18</sup>) são órgãos de integração tripartite que, por meio do mecanismo do diálogo social, estabelecem salários mínimos, categorias e outros benefícios.

Os salários mínimos e os ajustes salariais são determinados pelos Conselhos de Salários. Estes serão posteriormente incorporados em um acordo coletivo que terá força obrigatória para todas as empresas que integram o setor de atividade.

### 6.4. Salário mínimo nacional

O salário mínimo nacional é estabelecido pelo Poder Executivo, e o valor a partir de 1º de janeiro de 2023 é de 22.268 pesos uruguaios, o que equivale a US\$ 587 (quinhentos e oitenta e sete dólares americanos).<sup>19</sup> Deve-se ter em mente que, ao existir a estipulação de salários mínimos por setor e subsetor de atividade no âmbito dos Conselhos de Salários, a maioria desses mínimos é estabelecida por meio da negociação coletiva e ultrapassa o salário mínimo nacional.

### 6.5. 13º salário

Este benefício consiste em 1/12 (um doze avos) da remuneração anual em dinheiro que o empregado recebe no contexto de uma relação de trabalho.

O pagamento do 13º salário é fracionado em dois momentos: um doze avos do valor recebido entre 1º de dezembro e 31 de maio seguinte, pago durante o mês de junho, e um doze avos do valor recebido entre 1º de junho e 30 de novembro, pago antes de 20 de dezembro de cada ano.

### 6.6. Salário de férias

O salário de férias é uma quantia paga ao empregado para melhorar o desfrute de suas férias e deve ser pago antes do início delas. O montante deste benefício é igual a 100% do salário líquido do período de licença e é calculado proporcionalmente aos dias de férias que o empregado irá usufruir.

<sup>18</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/10449-1943>

<sup>19</sup> O tipo de câmbio no dia 24/11/23 é de 39,00 pesos uruguaios. 1 dólar equivale a 39,00 pesos uruguaios.

## 7. JORNADA DE TRABALHO<sup>20</sup>

---

### 7.1. Jornada de trabalho

As normas estabelecem o limite máximo da jornada e os descansos, intermediários e semanais, que devem ser concedidos aos funcionários, dependendo se é um estabelecimento comercial ou industrial.

A jornada de trabalho está estabelecida em 8 horas diárias e 44 horas semanais para estabelecimentos comerciais e escritórios. Já para os estabelecimentos industriais, ela está fixada em 8 horas diárias e 48 horas semanais (exceto para o pessoal administrativo da indústria, que também tem uma limitação de 44 horas semanais).

Dado que a legislação não estabelece de forma expressa o limite da jornada para o setor de serviços e, em geral, esses serviços diferem da atividade industrial, eles são equiparados ao comércio. Portanto, entende-se que se aplica a mesma jornada de trabalho.

### 7.2. Horas extras

As horas extras são aquelas trabalhadas pelo empregado que ultrapassam as horas de sua jornada diária regular.

As horas extras trabalhadas em dias úteis são remuneradas com um adicional de 100% aplicado sobre o salário por hora do empregado. Se as horas extras são realizadas em dias não úteis de trabalho – feriados e dias de descanso nos quais normalmente não se trabalhe –, são pagas com um adicional de 150% sobre o salário por hora do empregado.

Os empregados não podem fazer mais de 8 horas extras por semana.

Vale salientar que, de acordo com o Decreto 611/80,<sup>21</sup> certos funcionários não têm sua jornada limitada e, portanto, não têm direito ao pagamento de horas extras. Esta categoria de funcionários inclui, entre outros: o pessoal superior de estabelecimentos comerciais, industriais e de serviços, profissionais universitários e qualificados de alta especialização, representantes e vendedores etc.

### 7.3. Descansos

**DESCANSO INTERMEDIÁRIO:** No caso de estabelecimentos comerciais (aplicável aos serviços, como explicado no ponto anterior), durante o decorrer da jornada de trabalho e não mais tarde do que na quarta hora de trabalho, o empregado deve ter um período de descanso. Se a jornada de trabalho for contínua, o intervalo será de meia hora, sendo considerado como tempo trabalhado e remunerado. Se, por outro lado, a jornada for descontínua, o intervalo será de duas horas e trinta minutos, com a possibilidade de reduzi-lo para uma hora mediante acordo por escrito entre a

---

<sup>20</sup> Este parágrafo detalha o sistema geral. Podem existir sistemas especiais e/ou exceções dependendo do setor de atividade.

<sup>21</sup> <http://www.impo.com.uy/bases/decretos/611-1980/1>

empresa e o empregado. Nesse caso, o intervalo não é considerado como tempo trabalhado e, portanto, não é remunerado.

**DESCANSO SEMANAL:** Todo empregado tem direito a um descanso semanal. No caso de uma empresa que atua no setor de comércio e trabalhos de escritório, o tempo de descanso semanal é de trinta e seis horas consecutivas (um dia e meio). Por meio de um acordo entre a empresa e o pessoal, é possível redistribuir as horas de trabalho correspondentes à meia jornada do sexto dia nos demais dias da semana, sem exceder o limite diário de 9 horas de trabalho efetivo. Dessa forma, o período de descanso semanal pode ser estendido para dois dias consecutivos.

Se o empregado trabalhar durante seu dia de descanso, esse dia será remunerado com um adicional de 100% sobre o valor de um dia de trabalho comum. Em vez da remuneração, o empregado pode optar por um descanso compensatório a ser desfrutado em outro dia da semana seguinte.

#### 7.4. Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno aquele desempenhado entre às 22 horas e às 6 horas do dia seguinte. Se um empregado trabalha nesse horário por pelo menos cinco horas consecutivas, ele tem direito a uma sobretaxa horária de 20% sobre o salário nominal, o qual é calculado com base no salário básico.

Essa norma fixa as condições mínimas de trabalho noturno. Em vários setores, existem acordos sobre as condições e remuneração a serem recebidas pelos trabalhadores pelas horas de trabalho noturno. Nesse caso, será aplicada a regulamentação que for mais benéfica para o trabalhador.

#### 7.5. Feriados

Não há proibições referentes ao trabalho nos dias de feriado.

Existem cinco feriados remunerados previstos por lei nos quais o empregado não presta serviço e ainda recebe a remuneração como se estivesse trabalhando. São eles: 1º de janeiro, 1º de maio, 18 de julho, 25 de agosto e 25 de dezembro.

Caso o empregado execute tarefas durante esses feriados, ele deverá receber um salário dobrado. Também são considerados feriados remunerados os dias nos quais ocorre o Censo Nacional de População e Habitação, assim como o dia 1º de março, quando coincide com a transmissão de posse presidencial (a cada 5 anos).

Por outro lado, os dias 6 de janeiro, segunda e terça-feira de Carnaval, 19 de abril, 18 de maio, 19 de junho, 12 de outubro, 2 de novembro e a Semana de Turismo são conhecidos como feriados simples ou comuns. Nesses casos, os empregados mensais receberão seu salário normal, tenham ou não trabalhado no feriado comum. Isso ocorre porque a esses funcionários é pago um valor fixo por mês (por 30 dias), o que inclui o pagamento de todos os feriados e dias de descanso.

## 8. LICÊNCIAS<sup>22</sup>

### 8.1. Licença de férias

Todos os funcionários têm o direito ao gozo de uma licença anual remunerada. Os dias de férias são calculados proporcionalmente ao tempo trabalhado entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de cada ano e são usufruídos no ano seguinte.

Em princípio, para cada ano completo de trabalho, os funcionários têm direito a 20 dias de licença.

Os funcionários que tenham começado a trabalhar após 1º de janeiro terão direito a licença, mas a quantidade de dias corresponde de forma proporcional ao tempo trabalhado.

O trabalhador adquire o direito a um dia a mais de licença por cada quatro anos de antiguidade a partir do quinto ano. Isso significa que, no 5º ano, é gerado um dia adicional, no 8º ano outro dia adicional, e assim por diante.

Os dias de licença devem ser tirados de forma contínua, sendo que não se incluem feriados nem domingos dentro desse período.

A legislação geral permite, por meio de acordos, estabelecer entre as empresas e seus empregados duas exceções ao regime geral:

- » **FRACIONAMENTO DA LICENÇA:** pode-se acordar o fracionamento da licença em dois períodos de 10 dias, que também devem ser contínuos.
- » **CONTABILIZAÇÃO DOS FERIADOS:** pode-se estabelecer que os chamados "dias festivos" sejam contados como parte da licença.

Em nosso país, existe a obrigação de usufruir da licença dentro do ano correspondente, e essa não pode ser adiada nem substituída por dinheiro. Caso haja rescisão do contrato de trabalho por decisão de qualquer uma das partes, os dias de licença gerados deverão ser pagos ao trabalhador.

### 8.2. Licenças especiais

A lei uruguaia estabelece licenças em atenção a circunstâncias especiais:

**LICENÇA POR DOENÇA:** em caso de doença, o BPS paga ao empregador um subsídio em substituição ao salário do trabalhador doente e fornece assistência médica. É pago a partir do quarto dia de doença, a menos que o empregado seja hospitalizado, caso em que é pago desde o primeiro dia e por um período máximo de um ano, podendo ser prorrogado por mais um ano.

**POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL:** em caso de acidente de trabalho, o Banco de Seguros do Estado paga um subsídio durante o período de incapacidade e fornece assistência médica.

<sup>22</sup> Este parágrafo detalha o sistema geral. Podem existir sistemas especiais e/ou exceções dependendo do setor de atividade.

**LICENÇA PARA ESTUDOS:** Este benefício é dado aos trabalhadores com um mínimo de 6 meses de antiguidade que estejam cursando estudos em Institutos de Ensino Fundamental, Ensino Técnico Profissional Superior, Ensino Universitário, Instituto Normal e outros de natureza semelhante, públicos ou privados, habilitados pelo Ministério da Educação e Cultura. A duração da licença para estudos dependerá da quantidade de horas semanais de trabalho do trabalhador em questão: 6 dias para trabalhadores até 36 horas, 9 dias para trabalhadores de 36 a 48 horas e 12 dias para trabalhadores com 48 horas. É concedida de forma fracionada em períodos de até 3 dias por prova ou exame, incluindo o dia da prova ou exame.

**LICENÇA CASAMENTO:** A licença por casamento será de 3 dias, devendo um desses dias coincidir com a data da celebração dele. Além disso, existem outras licenças especiais, tais como licença para mães ou pais de filhos com deficiências graves, para pais com filhos com deficiência, por familiares com deficiência ou doença terminal, para empregados com deficiência, por luto, por violência, doação de sangue, entre outros.

### 8.3. Licença maternidade e paternidade

**POR MATERNIDADE:** As funcionárias que vão ser mães têm direito a uma licença maternidade de 14 semanas, que serão distribuídas em um período anterior ao parto (pelo menos 15 dias) e no período posterior ao mesmo, de acordo com a determinação do médico em cada caso. O BPS paga essa licença especial à trabalhadora.

**LICENÇA POR PATERNIDADE:** Os empregados homens têm direito a uma licença especial paga por paternidade que compreenderá o dia do nascimento e os dois dias seguintes, devendo comprovar tal circunstância em um prazo máximo de 20 dias úteis. Além disso, têm direito a uma licença especial de 10 dias corridos durante a qual receberão um subsídio do BPS, devendo comunicar de forma eficaz ao empregador a data provável do parto, com antecedência mínima de duas semanas. Da mesma forma, deve realizar a comunicação pertinente ao BPS para receber o subsídio correspondente.

**LICENÇA PRÉ-NATAL:** Permite-se que as funcionárias grávidas e seus cônjuges, companheiros ou parceiros tirem até 4 horas de licença paga por mês para realizar controles e consultas médicas relacionadas. A funcionária deverá comunicar ao empregador com pelo menos dois dias de antecedência e deverá apresentar um certificado com a assinatura e o carimbo do médico responsável. As 4 horas mensais podem ser aumentadas se o médico responsável emitir um certificado médico indicando que a grávida precisa realizar controles adicionais.

### 8.4. Licença para cuidados

Meio expediente de trabalho para pai ou mãe até 6 meses da criança, contado a partir do término da licença maternidade. Este benefício poderá ser utilizado indistinta e alternadamente entre o pai e a mãe.

### 8.5. Licença para adoção

No caso de adoção, a licença será de 6 semanas contínuas (para o pai ou a mãe) a partir do momento em que a criança é integrada à família, e haverá uma redução da jornada (até a metade) por 6 meses. À outra pessoa corresponderão dez dias úteis de licença. O presente subsídio é de responsabilidade do BPS.

### 8.6. Licença para exames preventivos

As trabalhadoras têm direito a um dia por ano de licença especial com salário integral com o objetivo de facilitar sua ida para realizar exames de Papanicolau e/ou radiografia mamária, fato que devem comprovar de forma eficaz.

### 8.7. Licença sindical

A lei estabelece a existência de licença sindical remunerada, a qual é regulamentada nos acordos coletivos de cada setor de atividade.

## 9. DEMISSÕES<sup>23</sup>

---

A demissão (ato unilateral do empregador de dar fim à relação de trabalho) é livre, de modo que uma empresa pode demitir um funcionário a qualquer momento, sem invocar as causas que justificam o mesmo. Vale salientar que a demissão não pode ser baseada em motivos discriminatórios ou abusivos.

### 9.1. A indenização

A Lei 10.489 estabeleceu que, no caso de demissão de um trabalhador permanente, o empregador deverá pagar uma indenização por demissão calculada com base na antiguidade e tomando como referência a última remuneração<sup>24</sup>.

A regulamentação estabelece que todos os funcionários contratados por tempo indeterminado têm direito ao recebimento de uma indenização em caso de demissão. Esse direito não contempla os funcionários contratados por tempo determinado (temporários, sazonais, por obra determinada, a prazo, em período de experiência etc.).

---

<sup>23</sup> Este parágrafo detalha o sistema geral. Podem existir sistemas especiais e/ou exceções dependendo do setor de atividade.

<sup>24</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/10489-1944>

Para o cálculo da indenização, leva-se em consideração a antiguidade e o salário que o empregado recebe, com um limite de 6 salários mensais no caso de empregados mensais.

Se o empregado é remunerado mensalmente, ele tem direito a uma mensalidade de indenização por cada ano ou fração de antiguidade na empresa, com o limite indicado.

No caso de empregados remunerados diariamente (diaristas), a indenização por demissão é calculada com base nos dias trabalhados, com um limite máximo de 150 dias.

A empresa não deve pagar a indenização caso o empregado tenha incorrido em notória má conduta.

A indenização por demissão legal não constitui matéria tributada para as contribuições especiais de segurança social, por não ter caráter salarial. Tampouco está sujeita ao Imposto de Renda das Pessoas Físicas (IRPF), na medida em que seja pago um valor igual ao mínimo legal.

## 9.2. Demissões especiais

A legislação prevê indenizações especiais quando a demissão coincide com situações de doença comum, doença profissional, acidente de trabalho, gravidez, assédio sexual, como retaliação após denúncia ao BPS, trabalhadores com deficiência e trabalhadora vítima de violência de gênero, entre outros. Nestes casos, as indenizações são superiores às estabelecidas no regime geral.



## QUEM SOMOS

Somos a agência responsável pela promoção das exportações, investimentos e imagem país. Trabalhamos para aumentar a capacidade exportadora e a competitividade das empresas uruguaias, promover o país como um destino atraente para investimentos produtivos e impulsionar a marca país Uruguay no mundo.

Junto com outras instituições trabalhamos para promover o desenvolvimento econômico produtivo e inovador do país, com sustentabilidade, equidade social e equilíbrio ambiental e territorial.



**Rincón 518/528 - CP 11.000**  
**Montevideu, Uruguai**  
**Tel.: (598) 2915 3838**

## NOSSOS SERVIÇOS AO INVESTIDOR

Informação macro e setorial. Uruguay XXI elabora frequentemente relatórios sobre o Uruguai e os diferentes setores da economia.

Informação sob medida. Preparamos informações personalizadas para responder às suas perguntas específicas, como dados macroeconômicos, sobre o mercado de trabalho, impostos e aspectos legais, programas de incentivo aos investimentos, localização e custos.

Contato com os principais atores. Geramos contatos com entidades governamentais, atores industriais, instituições financeiras, centros de P+D e potenciais parceiros, entre outros.

Promoção. Promovemos oportunidades de investimento em eventos estratégicos, missões e rodadas de negócios.

Facilitação de visitas ao país de investidores estrangeiros, incluindo a organização de agenda de reuniões com autoridades públicas, fornecedores, potenciais parceiros e câmaras de negócios, dentre outros.

Apoio no estabelecimento e expansão. Facilitamos seu estabelecimento no país e apoiamos para atingir o crescimento de seu negócio no Uruguai.

# GUIA DO **INVESTIDOR**



**Uruguay XXI**

PROMOÇÃO DE INVESTIMENTOS,  
EXPORTAÇÕES E IMAGEM PAÍS



[investinuruguay uy](http://investinuruguay uy)



[invest@uruguayxxi.gub.uy](mailto:invest@uruguayxxi.gub.uy)



[Invest in Uruguay](#)



[UruguayXXI](#)