



Guia do Investidor

# Guia de Trabalho

Abril 2022



Uruguay



FERRERE  
ABOGADOS  
CPA FERRERE

**Autor:** Ferrere Abogados

**Contato:**

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

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

**Para mais informações, ver:** [Directorio de Servicios/ferrere/](http://Directorio de Servicios/ferrere/)

As informações e dados aqui contidos estão atualizados, de acordo com as fontes oficiais disponíveis no momento da preparação deste capítulo de informações; em nenhum sentido se trata de conselhos nem profissionais nem comerciais.

## Conteúdo

### **Introdução**

#### **» 1. Relações Trabalhistas**

- 1.1 Relações empregado-empresa
- 1.2 Câmaras empresariais
- 1.3 Sindicatos
- 1.4 Conselhos de Salários

#### **» 2. Proteção social**

- 2.1 Segurança social
- 2.2 Benefícios para a aposentadoria
- 2.3 Visão geral do sistema de saúde

#### **» 3. Normas aplicáveis ao emprego dos jovens**

#### **» 4. Contratos de trabalho**

- 4.1 Contratação de profissionais universitários
- 4.2 Trabalho terceirizado
- 4.3 Mão-de-obra migrante
- 4.4 Contratação de mão-de-obra estrangeira em Zonas Francas

## » 5. Viagens

- 5.1 Modalidades de pagamento dos salários
- 5.2 Proteção salarial
- 5.3 Formas de fixação dos salários
- 5.4 Salário mínimo nacional
- 5.5 Décimo terceiro salário
- 5.6 Pagamento de férias

## » 6. Jornada de trabalho

- 6.1 Jornada de trabalho
- 6.2 Horas extras
- 6.3 Descansos
- 6.4 Trabalho noturno
- 6.5 Feriados

## » 7. Licenças

- 7.1 Licença por férias
- 7.2 Licenças especiais
- 7.3 Licença de maternidade e paternidade
- 7.4 Licença de cuidados
- 7.5 Licença de adoção
- 7.6 Licença por Papanicolau ou Mamografia
- 7.7 Licença por sindicato

## » 8. Demissões

- 8.1 Indenização
- 8.2 Demissões especiais

## INTRODUÇÃO

O sistema de relações trabalhistas no Uruguai se destaca pela sua solidez no reconhecimento e respeito dos direitos dos trabalhadores. Tem sido destacado e referido como exemplo pela Organização Internacional do Trabalho.

É um direito essencialmente protetor do trabalhador que se materializa em um vasto conjunto de regulamentos que estabelecem condições mínimas de trabalho que devem ser respeitadas e não podem ser reduzidas.

A sua regulamentação pode ser encontrada na Constituição, Leis e Decretos, etc., uma vez que não existe Código do Trabalho.

No Uruguai, o contrato de trabalho escrito não é obrigatório (com exceções como o teletrabalho, entre outras), porém, é uma prática que se tem propagado nos últimos anos. Na sua maioria, o acordo entre as partes é suficiente para iniciar uma relação trabalhista. Existem vários mecanismos de fixação de salários, mas em todos os casos, é obrigatório cumprir com o estabelecido para a categoria dentro do grupo de atividade correspondente.

Os direitos dos trabalhadores incluem, entre outros, limitações do horário de trabalho, férias, salários suplementares e indenizações por demissão. Além disso, os trabalhadores são obrigados a estar filiados ao sistema de previdência social e saúde, que cobre os riscos de invalidez, velhice, aposentadoria, doença, acidentes de trabalho, maternidade, desemprego e morte.

Dependendo do grupo de atividade a que cada empresa pertence no âmbito dos Conselhos Salariais, também podem ser aplicáveis benefícios especiais de emprego ou condições de trabalho mais benéficas do que as estabelecidas na legislação geral.

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

# 1

## **RELAÇÕES TRABALHISTAS**

### **1.1 RELAÇÕES EMPREGADO-EMPRESA**

As relações trabalhistas entre trabalhadores e empresas estão consagradas na legislação em vigor. A própria Constituição estabelece que o trabalho está sob a proteção especial da lei, estipulando que a lei deve reconhecer os trabalhadores, a independência da sua consciência moral e cívica, remuneração justa, limitação da jornada de trabalho, descanso semanal e higiene física e moral.

A Constituição também reconhece a liberdade de empresa. Esta liberdade é entendida como o direito de cada pessoa de estabelecer uma empresa, de contratar livremente trabalhadores, de produzir produtos e fornecer serviços, entre outros.

A lei estabelece benefícios mínimos para os trabalhadores, aos quais não podem renunciar, e que devem ser respeitados, uma vez que são considerados um piso de proteção. Estes mínimos podem ser melhorados através de negociações coletivas ou através de negociações individuais entre empregados e empresas.

### **1.2 CÂMARAS EMPRESARIAIS**

As câmaras empresariais organizam as diferentes empresas ligadas às diferentes atividades económicas com o objetivo principal de defender os seus interesses. Existe uma pluralidade de câmaras e associações empresariais em função das diferentes atividades realizadas pelas empresas.

Em 2016, foi criada a Confederação das Câmaras Empresariais, uma organização empresarial de natureza intersetorial, que reúne as diferentes câmaras, associações ou agrupações, representativas dos seus respectivos setores de atividade com o objetivo de coordenar, representar, promover e defender os princípios e interesses comuns e gerais determinados pelos seus membros.



### 1.3 SINDICATOS

O sistema jurídico uruguaio reconhece e admite a pluralidade sindical. Contudo, o movimento sindical está centralizado numa organização nacional chamada PIT-CNT (Plenário Intersindical de Trabalhadores, anteriormente conhecida como Convenção Nacional de Trabalhadores). Esta central sindical reúne a maior parte dos sindicatos setoriais no Uruguai.

Existe um quadro legal específico que regula as relações coletivas de trabalho.

O sistema tripartido de negociação coletiva em nível do setor de atividade é realizado através dos Conselhos Salariais por setor de atividade, com a participação de representantes do Poder Executivo, das câmaras ou associações empresariais e dos sindicatos.

A negociação bipartida pode ser realizada em nível setorial entre as câmaras de empresariais e os sindicatos. Em geral, se estes acordos envolverem ajustamentos salariais, são submetidos ao Conselho Salarial competente a efeitos gerais.

### 1.4 CONSELHOS DE SALÁRIOS

A implementação dos Conselhos Salariais previstos nas Leis 10.449 e 18.566 pressupõe um agrupamento de atividades econômicas em diferentes setores de atividade. Por sua vez, dentro de cada grupo de atividade existem subgrupos e dentro destes existem normalmente capítulos que se aplicam a âmbitos menores.

Estes conselhos são órgãos tripartidos de negociação coletiva e são compostos por representantes do governo, câmaras empresariais e sindicatos. A esses fins, o Poder Executivo classificou as atividades econômicas em 24 grupos de atividades e designou os respectivos interlocutores, sob proposta das organizações mais representativas.

Para cada grupo de atividade existe um Conselho Salarial diferente. Dependendo do grupo a que uma empresa pertence, as regras de um determinado Conselho Salarial são aplicáveis aos seus empregados em termos de categorias, níveis salariais e possivelmente outras condições de trabalho.

Cada Conselho Salarial é composto por sete membros: três nomeados pelo Poder Executivo, dois pelos empregadores e dois pelos trabalhadores do respectivo grupo de atividade.

Todas as empresas devem ser obrigatoriamente classificadas em algum dos 24 grupos de atividade disponíveis.

# 2

## PROTECÇÃO SOCIAL

### 2.1 PREVIDÊNCIA SOCIAL

A segurança social inclui prestações em dinheiro e em espécie. Este conjunto de medidas é destinado a garantir a protecção contra certos riscos. O sistema de segurança social cobre os riscos e custos sociais associados à incapacidade, velhice, aposentadoria, doença, acidentes de trabalho, maternidade, desemprego e morte. A adesão é obrigatória, exceto para os trabalhadores estrangeiros que trabalham em Zonas Francas, que podem optar por não aderir ao sistema de segurança social e se reger pelos tratados assinados pelo Uruguai.

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

O organismo da segurança social responsável pela arrecadação destes recursos e prestação de serviços para assegurar a cobertura de contingências sociais é o Banco de Previdência Social (BPS) no âmbito da indústria e comércio. A maior parte do sector dos serviços também está incluída.

Os salários são tributados com as contribuições para a segurança social, considerando as seguintes taxas:

**Quadro 1 - Contribuições para a segurança social**

	<b>Contribuição do empregador</b>	<b>Contribuição pessoal (empregado)</b>
<b>Contribuição para a aposentadoria</b>	7,5% (*)	15% (*)
<b>FONASA (**)</b>	5%	3%, 4,5% o 6% o 8%
<b>FRL(***)</b>	0,10%	0,10%
<b>FGCL (****)</b>	0,025%	0



\* Para os empregados incluídos no sistema misto, a contribuição para a aposentadoria é feita até ao escalão de remuneração de \$ 202.693 (valor a partir de janeiro de 2021).

\*\* FONASA: Fundo Nacional de Saúde.

\*\*\* FRL: Fundo de Reconversão Laboral.

\*\*\*\* FGCL: Fundo de Garantia de Crédito Laboral.

As contribuições para a segurança social são pagas mensalmente. A contribuição pessoal deve ser retida pelo empregador e paga ao BPS.

O salário está também sujeito ao Imposto à Renda das Pessoas Físicas – (IRPF), que deve ser retido pelo empregador.

#### **Contribuições adicionais do empregador que poderiam ser acrescentadas caso a caso:**

- » **Complemento para a Cobertura de Saúde:** Se aplicável, essa contribuição suplementar deve ser paga, que é a diferença entre o montante do valor da contribuição para a saúde pelo número de trabalhadores beneficiários e a contribuição de base do número total de pessoal dependente.
- » **Contribuição do empregador para Serviços Bonificados:** A contribuição por serviços bonificados é uma taxa de contribuição do empregador que se aplica a certas atividades que representam um risco de vida ou afetam a integridade física ou mental do trabalhador. As taxas podem alcançar até 27,5%.

## **2.2 BENEFÍCIOS PARA A APOSENTADORIA**

O sistema de segurança social do Uruguai, em vigor desde 1996, baseia-se em um sistema misto que é composto por dois elementos obrigatórios: um programa público reformado, administrado pelo BPS, baseado na repartição, que paga uma prestação básica; e um programa de capitalização individual, administrado pelos Administradores de Fundos de Poupança de Pensões (AFAPs). Quando o empregado se aposenta, as poupanças são transferidas para uma companhia de seguros, que estabelece um rendimento de pensão.

Os motivos comuns para se aposentar são quando o empregado tem pelo menos 60 anos de idade e trabalhou durante 30 anos.

Estão também previstas pensões de invalidez e de velhice.

Para mais informações, ver: <https://www.bps.gub.uy/3498/jubilaciones.html>

### **2.3 VISÃO GERAL DO SISTEMA DE SAÚDE**

Através do Sistema Nacional Integrado de Saúde (SNIS), a proteção sanitária é um direito de todos os habitantes residentes no país. Existe uma contribuição para o Fundo Nacional de Saúde (FONASA).

O SNIS é administrado pela Diretoria Nacional de Saúde, um organismo descentralizado do Ministério da Saúde Pública (MSP), com a participação de trabalhadores, usuários e representantes das instituições que prestam serviços integrais.

Com os recursos arrecadados pelo FONASA, a Diretoria de Saúde paga a quota de saúde fixada pelo BPS às instituições médicas que prestam serviços de saúde aos afiliados.

# 3

## NORMAS APLICÁVEIS AO EMPREGO DOS JOVENS

A Lei N° 19.973<sup>1</sup> lista uma série de instrumentos destinados a promover a contratação de jovens entre os 15 e 29 anos de idade para a sua primeira experiência de trabalho ou para a contratação de formados, encorajando a melhoria da sua empregabilidade e promovendo a compatibilidade dos estudos e do trabalho.

Neste sentido, existem incentivos à contratação destinados a empresas públicas e privadas através de subsídios, serviços gratuitos de intermediação de trabalho e publicidade (etiquetas e divulgação da marca).

A contratação no quadro desta lei não pode exceder 20% do pessoal permanente da empresa. As empresas que empregam menos de 10 trabalhadores podem contratar um máximo de duas pessoas.

### Incentivos incluídos neste quadro regulamentar:<sup>2</sup>

- » **Primeira Experiência Laboral (PEL):** permite a contratação de jovens entre os 15 e 24 anos sem experiência de trabalho formal por um período de mais de 90 dias de calendário. O período de contratação será de um mínimo de 6 meses e um máximo de 12 meses. O subsídio a conceder será equivalente a \$6.000 por mês (USD 136) para cada jovem contratado a tempo inteiro. Se for contratada uma jovem mulher entre os 15 e 24 anos de idade, o subsídio aumentará para \$7.500 por mês (USD 170) para contratações a tempo inteiro. Em todos os casos, se a jornada de trabalho não for a tempo inteiro, o subsídio será proporcional às horas efetivamente trabalhadas, sendo o número mínimo de horas a serem contratadas de 20 por semana.

A contribuição será concedida por um período máximo de 12 meses, e estará sujeita à preservação do trabalho.

- » **Trabalho Protegido de Jovens (TPJ):** permite a contratação de jovens até aos 29 anos de idade, desempregados e provenientes de famílias cujo rendimento é inferior ao limiar da pobreza, tal como estabelecido pelo Instituto Nacional de Estatísticas. O período previsto para estes contratos não pode ser inferior a 6 meses ou superior a 1 ano. Será concedido um subsídio parcial sobre o salário do jovem, de até 80%

<sup>1</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19973-2021>

<sup>2</sup> A taxa de câmbio em 1/12/21 é de \$44 pesos uruguaios, 1 dólar é equivalente a \$44 pesos uruguaios.

da remuneração mensal tributada por contribuições especiais para a segurança social. O subsídio está limitado a 80% do montante correspondente a dois salários mínimos nacionais.

- » **Prática Laboral para Graduados (PLE, por sua sigla em espanhol):** destinada à contratação de jovens formados sem experiência prévia relacionada com a sua formação profissional. O período máximo de contratação é de 12 meses. O jovem deve comprovar que se formou em centros de educação públicos ou privados nas áreas técnica, comercial, agrícola ou de serviços. Às empresas que contratam jovens nesta modalidade será concedido um subsídio de 15% dos salários mensais do trabalhador que são tributáveis para as contribuições especiais para a segurança social. O subsídio é limitado a 15%, calculado com base em 2 salários mínimos.
- » **Práticas formativas em empresas:** dirigido a jovens que atualmente estejam estudando. As práticas podem ser remuneradas ou não, e devem estar vinculadas à área de formação. As empresas que contratam jovens nesta modalidade receberão um subsídio de até 50% da remuneração do trabalhador. O limite máximo da subvenção será calculado com base em 75% do salário mínimo da categoria aplicável ao trabalhador, em conformidade com as disposições para o grupo de atividade correspondente.
- » **Subsídios para jovens desempregados:** Nesta modalidade de contratação, o MTSS concederá um subsídio temporário a empresas que contratem como novos trabalhadores a jovens entre os 15 e 29 anos de idade que estejam desempregados continuamente durante mais de 12 meses, ou descontinuamente durante mais de 15 meses nos 24 meses anteriores à contratação. As horas contratadas devem ser de pelo menos 20 horas por semana. O subsídio será concedido por 12 meses.

Os subsídios serão pagos sob a forma de créditos para cancelar obrigações correntes perante o Banco de Previdência Social (BPS).



## CONTRATOS DE TRABALHO<sup>3</sup>

No Uruguai, os contratos de trabalho escritos não são obrigatórios, embora seja uma prática que se tem generalizado nos últimos anos. A existência de uma relação de trabalho implica uma prestação pessoal, remunerada economicamente e sob subordinação ou dependência, à disposição de um terceiro que ordena, supervisiona e dirige a atividade, e quando estas características forem satisfeitas, será aplicado o direito laboral.

A relação de trabalho pode ser de dois tipos:

1. **Duração indeterminada:** no caso da duração não estar expressamente estabelecida.
2. **De duración temporal:** tarefas temporárias, substituições ou trabalhos específicos podem ser realizados com este tipo de contrato, que deve ser por escrito e estipular um limite temporal.

Em qualquer dos formatos acima referidos, os trabalhadores podem ser contratados mensalmente, diariamente ou por peça. Após o termo de um contrato a prazo, se continuarem prestando serviços, a relação poderá se tornar uma relação permanente, ou seja, um contrato indeterminado. O mesmo acontece no vencimento do prazo do contrato, a relação continua como se tivesse nascido indeterminada.

Há 3 contratos por período de prova legislados no Uruguai:

1. A Lei Nº 19.973 prevê que pode ser estabelecido no contrato um período de prova, que variará de acordo com a duração do contrato das modalidades nele previstas (45, 60 e 90 dias).
2. Contrato de construção, um setor com regime especial.
3. Serviço doméstico.

De um modo geral, a jurisprudência aceitou que a demissão nos primeiros 90 dias de emprego não dá lugar a indemnização para o empregado sujeito a um período de prova.

<sup>3</sup> Nesta seção, referimo-nos ao regime geral. Podem existir regimes especiais e/ou exceções dependendo do setor de atividade.

A condição do empregador não é pessoal, pelo que pode ser substituído por outro empregador sem que o contrato seja alterado, por exemplo quando a empresa é vendida a outro empresário.

#### **4.1 CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS UNIVERSITÁRIOS**

Os profissionais universitários podem ser contratados como empregados dependentes da empresa ou como profissionais independentes. No caso de serem contratados como empregados dependentes da empresa, o regime geral do trabalho será aplicado na sua totalidade. No caso de serem contratados como profissionais independentes, certas condições previstas nas normas em vigor (Lei N° 18.083 e Decreto N° 241/007) devem ser cumpridas<sup>4</sup>).

#### **4.2 TRABALHO TERCEIRIZADO**

As Leis 18.099<sup>5</sup> e 18.251<sup>6</sup> estabelecem a responsabilidade da empresa principal em caso de terceirização.

A lei 18.251 define a subcontratação, a intermediação e o fornecimento de mão-de-obra.

» Subcontratação: existe quando um empregador, em virtude de um acordo contratual, compromete-se a realizar trabalhos ou serviços, por sua conta e risco e com trabalhadores sob a sua dependência, para uma terceira pessoa física ou jurídica, conhecida como empregador ou empresa principal, quando esses trabalhos ou serviços são integrados na organização desta última ou quando fazem parte da atividade normal ou própria do estabelecimento, quer principal quer acessória (manutenção, limpeza, segurança ou vigilância), sejam realizados dentro ou fora do estabelecimento.

» Intermediário: é o empresário que contrata ou intervém na contratação de trabalhadores para a prestação de serviços a terceiros. Não entrega os serviços ou obras diretamente ao público, mas a outro empregador ou empresário principal.

» Empresa de fornecimento de mão-de-obra: é uma empresa que presta serviços que consistem em empregar trabalhadores para colocá-los à disposição de uma terceira pessoa física ou jurídica (empresa usuária), que determina as suas tarefas e supervisiona a sua execução.

A empresa principal é responsável pelas obrigações laborais e de segurança social no caso de utilizar subcontratantes, intermediários e fornecedores de mão-de-obra.

Em princípio, a responsabilidade é solidária. No entanto, se a empresa principal controlar o cumprimento por parte do subcontratante, intermediário ou fornecedor das suas obrigações laborais e de segurança social, a responsabilidade torna-se subsidiária.

<sup>4</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18083-2006>

<sup>5</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/241-2007/1>

<sup>6</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18099-2007>

### 4.3 MÃO-DE-OBRA MIGRANTE

Para trabalhar no Uruguai, os trabalhadores estrangeiros devem ter sua situação migratória regular, ou seja, não devem estar no Uruguai como turistas, mas devem, pelo menos, ter um processo de residência em curso perante a Diretoria Nacional de Migrações.

São contempladas diferentes modalidades de autorização de entrada no país. Para mais informações sobre os requisitos de entrada no país, ver o [Capítulo sobre Requisitos de Entrada](#)<sup>7</sup>.

O Uruguai aderiu ao movimento internacional para proporcionar proteção social aos trabalhadores locais que se deslocam para o estrangeiro. Neste contexto, foram assinados numerosos acordos bilaterais e multilaterais de segurança social, aplicáveis a pessoas que estão ou estiveram sujeitas à legislação de um ou mais Estados Partes ou que prestaram serviços.

Os migrantes estão cobertos contra risco de invalidez, velhice e sobrevivência, e o princípio da igualdade de tratamento é consagrado nas mesmas condições que os nacionais do nosso país.

### 4.4 CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA ESTRANGEIRA EM ZONAS FRANCAS<sup>8</sup>

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

É importante mencionar que a obtenção de residência legal não afeta a condição de estrangeiro, de modo que, a menos que seja adquirida a cidadania legal, o trabalhador estrangeiro com residência legal continua a ser contado dentro do limite máximo de 25%.

No entanto, em situações especiais<sup>9</sup> é possível solicitar às autoridades um aumento do limite máximo.

<sup>7</sup> <https://www.uruguayxxi.gub.uy/pt/quero-investir/guia-do-investidor/requisitos-de-entrada/>

<sup>8</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/15921-1987>

<sup>9</sup> As situações especiais podem depender das características especiais da atividade a realizar, situações de início ou ampliação de atividades, razões de interesse geral, etc.



# 5

## VIAGENS<sup>10</sup>

### 5.1 MODALIDADES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Os salários devem ser pagos em dinheiro, e o pagamento total em espécie fica proibido. Não há obrigação de pagar salários em pesos uruguaios; porém, mesmo que sejam pagos em dólares, pode ocorrer que sejam ajustados para além da variação do dólar, caso o crescimento do dólar seja inferior ao correspondente à percentagem do ajuste salarial.

Há dois tipos de remuneração: o elemento básico constituído por uma soma de dinheiro e os elementos marginais (benefícios em dinheiro ou em espécie que são adicionados ao elemento básico, por exemplo: comissões, alimentação, transporte).

Os salários podem ser fixados por tempo trabalhado (formas fixas de remuneração baseadas em horas, dias ou meses de trabalho), por produção (formas variáveis de remuneração tais como trabalho por peça, comissões, participações) ou por um sistema misto.

Os salários dos trabalhadores podem ser pagos em dinheiro ou através de contas bancárias ou dinheiro electrónico, o que deve ser acordado entre o trabalhador e a empresa.

A legislação em vigor estabelece a possibilidade de fazer certas deduções nos salários dos trabalhadores. As leis 17.829<sup>11</sup> e 19.210<sup>12</sup> (art. 32) preveem especificamente quais as retenções permitidas e a sua ordem de prioridade entre elas.

<sup>10</sup> Nesta seção, referimo-nos ao regime geral. Podem existir regimes especiais e/ou exceções dependendo do setor de atividade.

<sup>11</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17829-2004>

<sup>12</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19210-2014>

## 5.2 PROTEÇÃO SALARIAL

Os salários gozam de proteção especial ao abrigo da lei.

- » Os salários não poderão ser penhorados nem cedidos, exceto da forma e dentro dos limites prescritos pela legislação nacional. Os salários devem ser protegidos contra penhor ou cessão na medida considerada necessária para assegurar a manutenção do trabalhador e da sua família.
- » Não podem ser feitas deduções que não sejam expressamente autorizadas por lei, que deve determinar as condições e limites.
- » Há limites de tempo para o pagamento de salários:
  - » Trabalhadores mensais: nos primeiros 5 dias úteis e nunca após os primeiros 10 dias seguidos do mês seguinte.
  - » Trabalhadores pagos com base quinzenal: no prazo de 5 dias úteis após o fim da quinzena.
  - » Trabalhadores que são pagos semanalmente: no final da respectiva semana.
- » O empregador é obrigado a emitir o recibo de pagamento com os detalhes dos itens e montantes pagos. Pode ser emitido em formato electrónico com o mesmo conteúdo que o recibo físico.

## 5.3 FORMAS DE FIXAÇÃO DOS SALÁRIOS

Os Conselhos de Salários (criados pela Lei 10.449<sup>13</sup>) são organismos de integração tripartida que, através 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. Depois, isso será definido em um convênio coletivo que é vinculativo para todas as empresas do setor de atividade.

## 5.4 SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

O salário mínimo nacional é fixado pelo Poder Executivo e o valor a partir de 1 de janeiro de 2022 é de \$ 19.364 pesos uruguaios, equivalente a 461 USD (quatrocentos e sete dólares americanos)<sup>15</sup>. É necessário considerar que, uma vez que os salários mínimos são fixados por setor e subsector de atividade dentro da órbita dos Conselhos de Salários, a grande maioria dos salários mínimos é fixada através de negociação coletiva, que são mais elevados do que o salário mínimo nacional.

<sup>13</sup> <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/10449-1943>

<sup>14</sup> A taxa de câmbio em 28/2/22 é de \$42 pesos uruguaios, 1 dólar é equivalente a \$42 pesos uruguaios.

### **5.5 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Este benefício consiste em uma duodécima parte da remuneração anual em dinheiro recebida pelo empregado em uma relação de trabalho.

O décimo terceiro é pago em duas prestações: um duodécimo do montante recebido entre 1 de dezembro e 31 de maio seguinte, que é pago durante o mês de junho, e um duodécimo do montante recebido entre 1 de junho e 30 de novembro, que é pago antes de do dia 20 de dezembro de cada ano.

### **5.6 PAGAMENTO DE FÉRIAS**

O salário de férias é uma soma paga ao empregado para melhor usufruir as suas férias e deve ser pago antes do início das férias. O montante desta prestação é igual a 100% do salário líquido das férias e é calculado em proporção ao número de dias de férias a aproveitar pelo empregado.

# 6

## JORNADA DE TRABALHO<sup>15</sup>

### 6.1 JORNADA DE TRABALHO

As regras estabelecem o limite máximo de trabalho e os intervalos (intermédios e semanais) a conceder aos empregados, dependendo se estão empregados em um estabelecimento comercial ou industrial.

O horário de trabalho é fixado em 8 horas por dia e 44 horas por semana para estabelecimentos comerciais e escritórios. O tempo de trabalho dos estabelecimentos industriais é fixado em 8 horas por dia e 48 horas por semana (exceto para o pessoal administrativo na indústria que também está limitado a 44 horas por semana).

Dado que a legislação não estabelece expressamente o limite do dia útil para o setor dos serviços, e que em geral estes serviços diferem da atividade industrial, são semelhantes ao comércio e, portanto, entende-se que o mesmo aplica para este caso.

### 6.2 HORAS EXTRAS

As horas extras são definidas como horas trabalhadas pelo empregado em excesso do seu horário de trabalho.

As horas extras trabalhadas em dias úteis são pagas a 100% do salário por hora do empregado. Se forem trabalhadas em dias não úteis - feriados e pausas em que o trabalho não é normalmente realizado - são pagos a 150% sobre o salário por hora do empregado.

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

Destacamos de acordo com o Decreto 611/80<sup>16</sup> que certos empregados não têm horas de trabalho limitadas e, portanto, não têm direito a pagamento de horas extras. Esta categoria de empregados inclui, entre outros: pessoal sénior em estabelecimentos comerciais, industriais e de serviços, profissionais universitários e especialistas qualificados, vendedores ambulantes e vendedores de mercado, etc.

<sup>15</sup> Nesta seção, referimo-nos ao regime geral. Podem existir regimes especiais e/ou exceções dependendo do setor de atividade.

<sup>16</sup> <http://www.impo.com.uy/bases/decretos/611-1980/1>

### 6.3 DESCANSOS

#### » Descanso intermédio

No caso de estabelecimentos comerciais (aplicável aos serviços como explicado no ponto anterior), durante o dia de trabalho e o mais tardar na quarta hora de trabalho, o empregado deve descansar.

Se o dia de trabalho for contínuo, o intervalo de descanso é de meia hora, é considerado como tempo trabalhado e é pago. Se o dia de trabalho for descontínuo, o período de descanso é de duas horas e trinta minutos, com a possibilidade de o reduzir para uma hora por acordo escrito entre a empresa e o empregado. Neste caso, o intervalo não é considerado como tempo trabalhado e, portanto, não é remunerado.

#### » Descanso semanal

Cada empregado deve ter um tempo de descanso semanal.

No caso de uma empresa que opera no domínio do comércio e do trabalho de escritório, o período de descanso semanal é de 36 horas consecutivas (um dia e meio). Por acordo entre a empresa e o pessoal, as horas de trabalho correspondentes ao meio dia do sexto dia podem ser redistribuídas pelos dias restantes da semana, sem exceder o limite diário de 9 horas de trabalho efetivo. O período de descanso semanal pode assim ser prolongado por dois dias contínuos.

Se o empregado trabalhar no seu dia de descanso, este dia será remunerado a 100% para além do valor de um dia de trabalho normal. Em vez da remuneração, o empregado pode optar por um dia de descanso compensatório a ser usufruído em outro dia da semana seguinte.

### 6.4 TRABALHO NOTURNO

O trabalho noturno é definido como o trabalho realizado entre as 22h e as 6h do dia seguinte. Se um empregado trabalha pelo menos cinco horas consecutivas à noite, tem direito a uma sobretaxa horária de 20% sobre o salário nominal, que é calculada sobre o salário de base.

Este regulamento estabelece as condições mínimas para o trabalho noturno. Em vários setores existem acordos sobre as condições e remuneração a pagar aos trabalhadores por trabalho noturno. Nesse caso, será aplicado o regulamento que for mais benéfico para o trabalhador.

## 6.5 FERIADOS

Não há proibição de trabalhar nos feriados.

Existem cinco feriados remunerados previstos por lei nos quais os empregados não trabalham e continuam a ser pagos como se estivessem trabalhando. Os feriados em questão são: 1 de janeiro, 1 de maio, 18 de julho, 25 de agosto e 25 de dezembro.

Se o empregado trabalhar nestes feriados, deve receber o dobro do seu salário. São também feriados remunerados os dias em que é realizado o Censo Nacional da População e Moradia e 1 de março quando coincide com a transferência do poder presidencial (de 5 em 5 anos).

Por outra parte, 6 de janeiro, segunda-feira e terça-feira de Carnaval, 19 de abril, 18 de maio, 19 de junho, 12 de outubro, 2 de novembro e a Semana do Turismo são os chamados feriados simples ou comuns. Nestes casos, os empregados receberão mensalmente o seu salário normal, quer tenham ou não trabalhado nesses feriados. Isto porque estes empregados recebem um certo montante por mês (durante 30 dias), que inclui o pagamento de todos os feriados e descansos.

# 7

## LICENÇAS<sup>17</sup>

### 7.1 LICENÇA POR FÉRIAS

Todos os empregados têm direito a férias anuais remuneradas. Os dias de licença são calculados em proporção ao tempo trabalhado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de cada ano e é usufruída no ano seguinte.

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

Os empregados que começaram a trabalhar após 1 de janeiro têm direito a férias, mas têm direito a um número de dias proporcional ao tempo trabalhado.

O empregado adquire o direito a um dia de licença adicional por cada quatro anos de antiguidade, a partir do quinto ano. Ou seja, no 5º ano é gerado um dia adicional, no 8º ano mais um dia adicional, e assim por diante.

Os dias de férias devem ser gozados continuamente e não incluem feriados e domingos.

A legislação permite, através de acordos, duas exceções ao regime geral a serem acordadas entre as empresas e os seus empregados:

1. Divisão das férias: pode ser acordado dividir as férias em dois períodos de 10 dias, que também devem ser contínuos.
2. Cálculo dos feriados: pode se definir que os chamados "dias vermelhos" sejam contados como parte da licença.

No Uruguai existe a obrigação de tirar férias dentro do ano correspondente. Não pode ser adiada ou substituída por dinheiro. Somente em caso de rescisão do contrato de trabalho por decisão de qualquer das partes é que o trabalhador será pago pelos dias de férias gerados.

<sup>17</sup> Nesta seção, referimo-nos ao regime geral. Podem existir regimes especiais e/ou exceções dependendo do setor de atividade.



## 7.2 LICENÇAS ESPECIAIS

A lei uruguaia prevê a licença em circunstâncias especiais:

### » Licença por doença:

Em caso de doença, o Banco de Previdência Social (BPS) paga ao empregador um subsídio em substituição do salário ao trabalhador doente e presta assistência médica.

É pago a partir do quarto dia de doença, a menos que o empregado seja hospitalizado, caso em que é pago a partir do primeiro dia e por um período máximo de um ano, que pode ser prolongado por mais um ano.

### » Em caso de 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 presta cuidados médicos.

### » Licença de estudo:

Os trabalhadores com um mínimo de 6 meses de antiguidade que estudam nos Institutos de Ensino Secundário Básico, Ensino Superior Técnico Profissional, Ensino Universitário, Instituto Normal e outros de natureza análoga públicos ou privados, autorizados pelo Ministério da Educação e Cultura, têm direito a este benefício.

A duração da licença de estudo dependerá do número de horas de trabalho semanal 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 concedido dividido em períodos de 3 dias, no máximo, por provas ou exames, incluindo esse dia em questão.

### » Licença de Casamento:

A licença de casamento é de 3 dias, um dos quais deve coincidir com a data do casamento.

Há também outras licenças especiais, tais como licenças para mães ou pais de crianças com deficiência grave, para pais com filhos deficientes, para membros da família deficientes ou doentes terminais, para empregados com deficiência, por luto, por violência, doação de sangue e outros.

### **7.3 LICENÇA DE MATERNIDADE E PATERNIDADE**

#### **» Maternidade:**

As trabalhadoras que se tornam mães têm direito a 14 semanas de licença de maternidade, a serem divididas no período pré-natal (pelo menos 15 dias) e num período pós-natal, conforme determinado pelo médico em cada caso. Esta licença especial é paga à trabalhadora pelo Banco de Previdência Social.

#### **» Paternidade:**

Os trabalhadores têm direito a uma licença de paternidade especial paga para o dia do nascimento e os dois dias seguintes, e devem provar esta circunstância dentro de um período máximo de 20 dias úteis.

Além disso, têm direito a uma licença especial de 10 dias de calendário durante os quais receberão um subsídio do Banco de Previdência Social, e devem informar o seu empregador de forma fiável sobre a data provável de nascimento, com pelo menos duas semanas de antecedência.

Deve também notificar o Banco de Previdência Social a fim de receber o subsídio correspondente.

### **7.4 LICENÇA DE CUIDADOS**

Meia hora de trabalho para o pai ou mãe até 6 meses da criança, contado a partir do fim da licença de maternidade ou paternidade.

Este benefício pode ser utilizado indistintamente e alternadamente pelo pai e pela mãe.

### **7.5 LICENÇA DE ADOÇÃO**

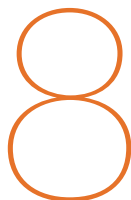
Em caso de adoção, a licença será de 6 semanas contínuas (para os pais) a partir do momento em que a criança se junta à família e uma redução do dia de trabalho (até metade) durante 6 meses. A outra pessoa terá direito a dez dias úteis de licença. Este subsídio é pago pelo Banco de Previdência Social.

### **7.6 LICENÇA POR PAPANICOLAU OU MAMOGRAFIA**

As trabalhadoras têm direito a um dia de licença especial remunerada por ano para facilitar a seu comparecimento em exames de Papanicolaou e/ou radiografias mamárias, que devem provar de forma fiável.

### **7.7 LICENÇA POR SINDICATO**

A lei estabelece a existência de licenças sindicais remuneradas, que são regulamentadas nos convênios coletivos de cada setor de atividade.



## DEMISSÕES<sup>18</sup>

A demissão (ato unilateral do empregador para terminar a relação de trabalho) é livre, para que uma empresa possa demitir um empregado em qualquer momento, sem invocar as causas que o justificam, sem prejuízo de que não pode ser devido a causas discriminatórias ou abusivas.

### 8.1 INDENIZAÇÃO

A lei estabeleceu que em caso de demissão de um empregado permanente, o empregador deve pagar uma indenização por demissão (IPD) calculada com base na antiguidade e tomando como base a última remuneração.

O regulamento estabelece que todos os empregados contratados por um período de tempo indefinido têm direito a indenização em caso de demissão. Este direito não se aplica aos empregados contratados a termo certo (sazonal, por temporada, por obra terminada, por um prazo, ou em modo de prova, etc.).

Para o cálculo da indenização, são considerados o tempo de serviço e o salário recebido pelo empregado, com um limite de 6 pagamentos mensais no caso de um empregado mensal.

Se o empregado for pago mensalmente, tem direito a uma indenização mensal por cada ano ou fração de antiguidade na empresa, com o limite indicado.

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

O empregador não tem de pagar indenizações se o empregado for culpado de falta grave.

<sup>18</sup> Nesta seção, referimo-nos ao regime geral. Podem existir regimes especiais e/ou exceções dependendo do setor de atividade.

A indenização por demissão legal não é tributável pelas contribuições especiais para a segurança social, uma vez que não tem a natureza de um salário. Também não está sujeito ao Imposto à Renda das Pessoas Físicas (IRPF), desde que seja paga uma soma igual ao mínimo legal.

## **8.2 DEMISSÕES ESPECIAIS**

A legislação prevê indenizações especiais quando a demissão coincide com situações de doença comum, doença profissional, acidente de trabalho, gravidez, assédio sexual, motivos sindicais, como represália após uma queixa ao BPS, trabalhadores deficientes e trabalhadores vítimas de violência de gênero, entre outros. Nestes casos as indenizações são mais elevadas do que as 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 Natural* no mundo.

Junto com outras instituições, fazemos parte do Sistema Nacional de Transformação Produtiva e Competitividade (Transforma Uruguay) que trabalha para promover o desenvolvimento econômico produtivo e inovador do país, com sustentabilidade, equidade social e equilíbrio ambiental e territorial.



Rincón 518/528 - CP 11000  
Tel.: (598) 2915 3838  
[www.uruguayxxi.gub.uy](http://www.uruguayxxi.gub.uy)



## NOSSOS SERVIÇOS AO INVESTIDOR

- Informação macro e setorial. Uruguay XXI elabora frequentemente estudos 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.





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

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