



# Portugal - Sistema Laboral



aicep Portugal Global



# Índice

<b>1. Enquadramento</b>	5
<b>2. Contrato de Trabalho</b>	6
2.1 Tipos de contratos	6
2.1.1 Contrato de trabalho a termo resolutivo	6
2.1.2 Contrato de trabalho a tempo parcial	7
2.1.3 Contrato de trabalho intermitente	7
2.1.4 Contrato de teletrabalho	7
2.1.5 Contrato de trabalho temporário	7
2.2 Período experimental	8
2.3 Formalidades exigidas	8
2.4 Contrato de trabalho de estrangeiros	9
2.5 Cessação do contrato de trabalho	9
2.5.1 Prazos	9
2.5.2 Despedimento com justa causa	9
<b>3. Retribuição</b>	10
<b>4. Horário de trabalho</b>	10
4.1 Horário “normal” de trabalho	10
4.2 Horários especiais	10
4.2.1 Adaptabilidade do horário de trabalho	11
4.2.2 Laboração por turnos	11
4.2.3 Trabalho nocturno	11
4.2.4 Trabalho suplementar	12
4.3 Formalismos	12
<b>5. Licença de maternidade / paternidade</b>	13
<b>6. Férias, feriados e faltas</b>	13
6.1 Férias	13
6.2 Feriados	14
6.3 Faltas	14

<b>7. Residência e vistos para estrangeiros</b>	15
7.1 Vistos	15
7.2 Autorização de residência	16
7.3 Estatuto de residente de longa duração	16
<b>8. Imposto sobre o rendimento de pessoas singulares</b>	17
8.1 Obrigações do empregador em matéria de retenção na fonte	18
8.2 Formalismos	18
<b>9. Segurança social</b>	19
9.1 Taxas	19
9.2 Formalismos	21
<b>10. Fontes</b>	21

## 1. Enquadramento

Portugal é um país moderno, com um mercado de trabalho atractivo e um ambiente laboral tranquilo, apresentando um conjunto de vantagens competitivas para os investidores estrangeiros.

Enquanto membro da União Europeia, Portugal dispõe de um sistema laboral semelhante ao dos seus parceiros, em especial do Sul da Europa, quer em termos de arquitectura, quer de soluções. Aliás, a integração do país na U.E. conduziu à incorporação de um conjunto de directivas europeias referentes às relações laborais, as quais são de aplicação comum no espaço europeu.

Em termos de regulamentação, a lei principal é o Código de Trabalho que foi objecto de revisão em 2009 (Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro), tendo sido introduzidas algumas alterações ao diploma anterior (Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto). Existem igualmente regulamentos que, a par da lei acima mencionada, disciplinam as actividades laborais.

Destes, importa destacar os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (convenção colectiva, acordo de adesão e decisão arbitral em processo de arbitragem voluntária), sendo o mais comum o contrato colectivo de trabalho, convenção celebrada entre os sindicatos e as entidades patronais, que tem por objectivo regulamentar a actividades dos sectores em causa. Encontram-se também previstos na lei os acordos de empresa, que são convenções celebradas entre a associação sindical e um empregador para uma empresa ou estabelecimento São acordos muito detalhados, que contemplam quase todas as situações previsíveis e que se sobrepõem à vontade das partes.

A protecção do trabalhador, por exemplo, na doença, no caso de acidente laboral, a não discriminação por sexo ou raça, a igualdade de oportunidades, a protecção da maternidade, o direito à formação profissional, a participação dos representantes dos trabalhadores na vida da empresa, ou na definição das regras gerais da actividade económica do país, são alguns dos valores e direitos que estão presentes e são activamente defendidos pelas leis laborais.



## 2. Contrato de trabalho

Definição da Lei:

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

A principal característica deste vínculo é o dever do trabalhador em prestar uma actividade a favor de outrem, mediante retribuição. Ao empregador compete o direito de determinar a actividade do trabalhador, dentro dos limites definidos no contrato de trabalho, respeitando os deveres e direitos do trabalhador consagrados na lei.

Este contrato distingue-se do contrato de prestação de serviços, na medida em que neste último o essencial é a prestação de um resultado, não sendo exigida a realização de uma actividade continuada.

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



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

Em geral, os contratos individuais de trabalho são muito sintéticos, dado que as restantes estipulações contratuais estão já definidas na lei. Por outro lado, as omissões contratuais são supridas pelas regulações particulares.

A idade mínima para se poder celebrar um contrato de trabalho é de 16 anos e a reforma é compulsiva aos 70 anos.

### 2.1 Tipos de contratos

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

#### 2.1.1 Contrato de trabalho a termo resolutivo

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

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

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

#### Contrato de trabalho a termo certo

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

duração incerto e contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em que não pode ser superior a 2 anos.

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

### Contrato de trabalho a termo incerto

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

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

### 2.1.2 Contrato de trabalho a tempo parcial

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

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

### 2.1.3 Contrato de trabalho intermitente

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

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

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

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

### 2.1.4 Contrato de teletrabalho

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

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

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

### 2.1.5 Contrato de trabalho temporário

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

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

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

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

## 2.2 Período experimental

A lei prevê um período experimental para os contratos, durante o qual é livre a rescisão pelas partes, sem que seja necessário aviso prévio ou direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário. É condição essencial que o prazo esteja definido por escrito, sob pena de não ser válido.

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

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

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

## 2.3 Formalidades exigidas

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

As funções para as quais foi contratado, o local de trabalho e a remuneração são elementos essenciais do contrato e que, no caso do contrato com termo, têm de estar expressas no mesmo.

No caso do contrato por tempo indeterminado tal não é obrigatório, mas é necessário que sejam conhecidas e que se possa comprovar que existem. De qualquer modo, o trabalhador pode exigir ao empregador essas condições por escrito.

Importa referir que os acordos entre as associações profissionais e os representantes do patronato (Acordos Colectivos de Trabalho ou Contratos Colectivos de Trabalho) aos quais é reconhecido valor de regulamento para os sectores em causa, acabam por funcionar como verdadeiras

leis reguladoras da actividade nesses sectores. No caso dos Serviços, substituem, na prática, o clausulado dos contratos individuais. Aliás, basta, por vezes a mera menção da categoria profissional para que foi contratado (exemplo secretária), para não ser necessário definir as suas funções. O mesmo sucede com o horário de trabalho.

Em termos de formalidades a cumprir pela entidade empregadora, junto de Entidades Oficiais, destaque para o envio para a Segurança Social e para a Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT, dos elementos identificadores do pessoal, onde se incluem a categoria profissional, o horário de trabalho e a retribuição. Com a entrada em vigor a 01 de Janeiro de 2011 do novo Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social<sup>1</sup>, passou a ser igualmente obrigatória a comunicação pela entidade empregadora, do tipo de contrato de trabalho celebrado com o trabalhador (a termo resolutivo ou sem termo).

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

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

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

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

Caso se trate de uma unidade fabril, a autorização de funcionamento está pendente da obtenção de uma licença passada pelo ministério que tutela o sector de actividade da empresa.

---

<sup>1</sup> Lei n.º 110/2009, de 16 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro - Orçamento do Estado para 2011

## 2.4 Contrato de trabalho de estrangeiros

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

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

O empregador está obrigado a comunicar à entidade com competência inspectiva do ministério responsável a celebração do contrato, antes da data de início da sua execução e a cessação do mesmo, nos 15 dias posteriores a essa data.

O trabalhador estrangeiro que esteja autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.

## 2.5 Cessação do contrato de trabalho

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

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

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

### 2.5.1 Prazos

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

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

### 2.5.2 Despedimento com justa causa

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

Em termos legais o trabalhador pode ser despedido sempre que se verifique a ocorrência de um conjunto (não cumulativo) de factos que tornam impossível a manutenção da relação contratual. Estão enumeradas na lei e dizem, essencialmente, respeito a comportamentos que ponham em perigo a empresa, os seus trabalhadores, não acatamento de ordens ou a perda de confiança do empregador no trabalhador.

É obrigatório que o despedimento seja precedido de um processo próprio, denominado processo disciplinar, e o resultado final é sempre passível de ser contestado em juízo, tanto pelo empregador, como pelo trabalhador.

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

#### Entidades relevantes:

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
(<http://www.mtss.gov.pt/>)

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional  
(<http://www.iefp.pt/Paginas/Home.aspx>)

DGERT – Direcção-Geral das Condições do Trabalho  
(<http://www.dgert.mtss.gov.pt/>)

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho  
([http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Paginas/default.aspx))

Centrais Sindicais:

UGT – União Geral de Trabalhadores  
(<http://www.ugt.pt/>)

CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores  
Portugueses  
(<http://www.cgtp.pt/index.php>)

CES - Conselho Económico e Social  
(<http://www.ces.pt/>)



### 3. Retribuição

Considera-se retribuição a prestação a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

No contrato de trabalho a retribuição pode ser certa, variável, ou mista quando é constituída por uma parte certa e outra variável.

Todos os trabalhadores têm direito a um salário mínimo, fixado por legislação especial para cada ano civil.

O trabalhador tem também direito a receber, em cada ano civil, o subsídio de férias e de Natal, equivalentes a um mês de retribuição base.

Devem ainda ser pagos ao trabalhador os dias feriados (nacionais ou municipais).

### 4. Horário de trabalho

#### 4.1 Horário “normal” de trabalho

O período normal de trabalho não deve exceder as 8 horas por dia e as 40 horas por semana. O trabalhador não pode prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivo, sendo obrigatório um período de descanso não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas.

Por regulamentação colectiva é possível permitir até 6 horas de trabalho consecutivo, reduzir o tempo de descanso, excluí-lo ou aumentá-lo, assim como determinar outros intervalos<sup>2</sup>.

#### 4.2 Horários especiais

A lei abre a porta à flexibilidade de horários de trabalho (aumento ou redução), dentro de certos limites:

---

<sup>2</sup> Este caso deve ser expressamente autorizado pelos serviços com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral

### 4.2.1 Adaptabilidade do horário de trabalho

#### Acordo colectivo

Nos contratos colectivos o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios<sup>3</sup>, caso em que o limite diário pode ser alargado até às 12 horas e a duração do trabalho semanal pode atingir 60 horas, desde que a média em dois meses não exceda as 50 horas semanais.

Pode ser instituído um regime de banco de horas, nomeadamente para casos de picos de produção nas empresas, em que o período normal de trabalho pode ser aumentado para 12 horas diárias e 60 horas semanais, com limite<sup>4</sup> de 200 horas anuais. O trabalho prestado não é considerado extraordinário e pode ser compensado em folgas ou em compensação monetária.

#### Acordo individual

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

#### Acordo individual e colectivo

O período normal de trabalho pode ser aumentado para 12 horas diárias para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 4 dias. Por acordo colectivo é permitida a redução para apenas 3 dias consecutivos, seguidos no mínimo de 2 dias de descanso, em média num período de referência de 45 dias.

---

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

4 Este limite pode ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva, caso a utilização do regime tenha por objectivo evitar a redução do n.º de trabalhadores, mas só pode ser aplicado durante um período até 12 meses.

### 4.2.2 Laboração por turnos

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

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

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

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

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

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

### 4.2.3 Trabalho nocturno

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

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

Considera-se trabalhador nocturno o que presta, pelo menos, 3 horas de trabalho normal nocturno em cada dia.

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

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

#### 4.2.4 Trabalho suplementar

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

Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador, o trabalho suplementar está limitado a 175 horas/ano no caso das micro e pequenas empresas e a 150 horas/ano no caso das médias e grandes empresas. Este limite pode aumentar até às 200 horas/ano, por regulamentação colectiva, em ambos os casos.

O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar, ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária, acrescido de 50% pela primeira hora ou fracção

desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil, e de 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

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

### 4.3 Formalismos

Os horários especiais podem estar definidos em regulamentos próprios (como é o caso dos Centros Comerciais que praticam horários diferentes dos "normais", que, em termos práticos, são considerados horários sem acréscimo salarial), mas é sempre necessário que os mesmos sejam apresentados à Autoridade para as Condições do Trabalho. A não reacção desta entidade, decorrido o prazo legal de trinta dias, tem por efeito a autorização tácita.

Existem impressos próprios para a apresentação do horário, fornecidos por essa entidade.

Na maioria dos sectores o horário normal é entre as 9.00/9.30 e as 17.00/17.30, com, pelo menos uma hora para almoço, entre as 12.30. e as 14.00.



## 5. Licença de maternidade /paternidade

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

O pai e a mãe têm direito a uma licença parental inicial de 4 ou 5 meses (pagos a 100%), após o nascimento da criança, mas se decidirem partilhar a licença, a duração estende-se até aos 6 meses (pagos a 80%). Isto significa que, por exemplo, a mãe poderá ficar em casa 5 meses e o pai 1 mês. Passado este período, os progenitores têm ainda direito a mais 3 meses cada um, mas recebendo apenas 25% da remuneração bruta.

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

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

## 6. Férias, feriados e faltas

### 6.1 Férias

Ao fim de um ano de trabalho numa empresa adquire-se o direito a 22 dias úteis de férias. Este é um direito irrenunciável, o que significa que mesmo com o acordo do trabalhador, não é possível substituí-lo por uma compensação monetária.

A assiduidade do trabalhador é recompensada através do aumento da duração do período de férias para 25 dias úteis, desde que não tenha mais do que três faltas justificadas (três dias ou 6 meios dias), no ano a que as férias se reportam.

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

A fixação das férias é, em última análise, um direito do empregador, mas a prática normal é ser fixada por acordo



entre as partes. Em caso de desacordo cabe ao empregador fixar as mesmas entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Este direito, desde que exercido nos termos constantes da lei, não é impugnável pela via judicial.

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

O trabalhador que se encontre há menos de um ano na empresa, desde que tenha prestado pelo menos 6 meses de serviço completo na mesma, tem direito a dois dias úteis por cada mês de serviço, até um máximo de 20 dias úteis.

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

Por força de costumes de alguns sectores é possível fechar a empresa e, na prática, impor um período de férias, no período entre 1 de Maio de 31 de Outubro. No Natal é igualmente possível o encerramento, mas apenas por um período de cinco dias.

Nos sectores industriais é comum fecharem as fábricas em Agosto, seja o mês completo, seja a segunda metade, dado que o dia 15 é feriado nacional.

Nos sectores de serviços não sucede o mesmo, se bem que, tradicionalmente no mês de Agosto o staff se encontra reduzido.

## 6.2 Feriados

Legalmente existem 13 feriados nacionais e um municipal.

Em Portugal os feriados não são móveis, pelo que as datas não podem ser alteradas de modo a minimizar as interrupções no meio da semana. Também os feriados que coincidam com dias de descanso não podem ser gozados no primeiro dia útil seguinte.

## 6.3 Faltas

A lei laboral enumera um conjunto de situações que permitem considerar as faltas como justificadas. Fora dessa enumeração e das que constam em leis avulsas, as ausências são consideradas como não justificadas, e acarretam consequências salariais e disciplinares que podem traduzir-se em despedimento.

As faltas justificadas, salvo por motivo de doença, podem ou não, ser pagas pela entidade patronal.

No caso das faltas por doença, a Segurança Social comparticipa até 60% do valor diário da retribuição.

O pagamento das faltas do trabalhador (entenda-se na parte não coberta pela Segurança Social), por parte da entidade patronal é discricionário, não existindo costume sobre o mesmo.

Nesse sentido, existem situações em que não são pagas, (sendo descontadas do seu salário), e outras em que o são.

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

### Entidades relevantes:

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
(<http://www.mtss.gov.pt/>)

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional  
(<http://www.iefp.pt/Paginas/Home.aspx>)

## 7. Residência e vistos para estrangeiros

A Lei n.º 23/2007 de 4 de Julho, regulamentada pelo Decreto Regulamentar n.º 84/2007, de 5 de Novembro, define o regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional.

Com o objectivo de melhor regular os fluxos migratórios, favorecendo a imigração legal, esta Lei consagra um conjunto de disposições no domínio da admissão e residência directamente aplicáveis a cidadãos estrangeiros, simplifica e acelera procedimentos e principalmente, facilita o acesso e circulação de pessoal técnico, investigadores, professores, cientistas e estudantes, alterações particularmente relevantes para a dinamização do mercado de oportunidades de emprego.

### 7.1 Vistos

Para a entrada em território nacional os cidadãos estrangeiros devem ser titulares de visto válido e adequado à finalidade da deslocação (visto de escala, de trânsito, de curta duração, de estada temporária e de residência) concedido, no estrangeiro, por Embaixada, Posto Consular de carreira ou Secção Consular, depois de comprovados vários requisitos necessários à sua emissão, num prazo de 20 dias a contar do dia seguinte ao da recepção do pedido.

A emissão de visto de estada temporária e de residência são válidos apenas para o território português e carecem de autorização prévia do SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.

O visto de estada temporária pode ser concedido a cidadãos estrangeiros que pretendam exercer actividade profissional subordinada em território nacional, desde que disponham de contrato de trabalho, sendo nesses casos concedido pelo tempo de duração do contrato.

O IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional disponibiliza on-line as ofertas de emprego temporário, não

preenchidas por nacionais de Estados membros da UE, do Espaço Económico Europeu, e de Estados terceiros residentes legais em Portugal, e divulga-as pela Rede de Embaixadas e Postos Consulares.

Em regra, o visto é concedido pelo prazo de 6 meses prorrogável por mais 90 dias.

Sempre que a actividade se insira no âmbito de um contrato de investimento, o prazo de concessão do visto pode, excepcionalmente, estender-se até ao limite temporal da respectiva execução.

O visto de residência, cujo prazo máximo para a decisão do pedido é de 60 dias, destina-se a permitir ao seu titular a entrada em território português a fim de solicitar autorização de residência, podendo permanecer em Portugal por um período de 4 meses, prorrogável até 90 dias.

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

É fixado anualmente um contingente de oportunidades de emprego pelo Governo português, não preenchidas pelos trabalhadores indicados acima e, até ao seu limite, pode ser concedido visto de residência a estrangeiro que possua contrato de trabalho ou habilitações adequadas ao exercício das actividades enumeradas no contingente. Este último é divulgado igualmente pelo IEFP junto da Rede Diplomática.

A lei contempla a possibilidade de concessão de visto de residência a imigrantes empreendedores que pretendam investir em Portugal, desde que tenham efectuado operações de investimento ou demonstrem intenção de investir em território português.

Não carecem de visto de residência ou de estada temporária os cidadãos nacionais de países terceiros residentes num Estado Membro da UE e regularmente empregados numa empresa estabelecida num Estado Membro da UE que, mantendo o respectivo vínculo laboral, se desloquem a território português para prestar serviços, sendo apenas necessário, num prazo de 3 dias após a entrada no país, declarar esse facto junto do SEF.

## 7.2 Autorização de residência

A autorização de residência pode ser temporária ou permanente. No primeiro caso, é emitido um título de residência ao cidadão estrangeiro, válido pelo período de 1 ano contado a partir da data da sua emissão, renovável por períodos sucessivos de 2 anos. No segundo caso a lei não estabelece prazo de validade.

Deve porém, ser renovado de 5 em 5 anos, ou sempre que ocorram alterações dos elementos de identificação nele registados.

A renovação de autorização de residência está dependente da verificação de alguns requisitos, nomeadamente, existência de meios de subsistência, alojamento, situação regularizada perante as Finanças e a Segurança Social e não condenação a penas de mais de 1 ano de prisão.

A autorização permanente de residência, a apresentar junto do SEF, está dependente da verificação cumulativa dos seguintes requisitos: os cidadãos estrangeiros têm que ser titulares de uma autorização de residência temporária há pelo menos 5 anos, durante esse período não podem ter sido condenados a penas de mais de 1 ano de prisão, dispor de meios de subsistência e de alojamento e comprovar ter conhecimentos básicos da língua portuguesa.

Para o exercício de actividade profissional subordinada, para além dos requisitos gerais é ainda necessária a existência de contrato de trabalho e a inscrição do trabalhador na Segurança Social.

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

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

## 7.3 Estatuto de residente de longa duração

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

Este requerimento deve ser apresentado na delegação do SEF da área de residência do requerente, sendo este notificado por escrito da decisão tomada num prazo de 6 meses. A ausência de notificação num prazo de 9 meses equivale a deferimento do pedido.

O estatuto de residente de longa duração tem carácter permanente com base num título (Título CE), renovável de 5 em 5 anos.

### Entidade relevante:

SEF - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras  
(<http://www.sef.pt/portal/v10/PT/asp/page.aspx>)

## 8. Imposto sobre o rendimento das pessoas singulares

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

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

O IRS incide sobre todos os rendimentos resultantes de trabalho, por conta própria ou de outrem, bem assim como outros rendimentos não oriundos de prestação laboral, qualquer que seja a sua origem, como seja compra e venda de acções, dividendos, rendas, pensões, etc.

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

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

Em 2010, as taxas sofreram uma actualização de 0,8% nos escalões de rendimento e a partir de Junho, do mesmo ano, foi criado um adicional de 1% até ao 3º escalão e de 1,5% a partir do 4º escalão, correspondendo a uma subida, em termos anuais, de 0,58% no 1º caso e de 0,88% no 2º.

Foi ainda criado um 5º escalão com uma taxa extraordinária de IRS de 45,88%, a vigorar no período 2010-2013.

Em 2011, as taxas em vigor variam entre 11,5% (até 4.898€) e 46,50% (superior a 153.300€), no Continente, entre 9% e 46,5% na Madeira e 8,05% e 37,2% nos Açores, respectivamente.

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

### Em suporte papel

- mês de Março para os rendimentos das categorias A e H
- mês de Abril nos restantes casos

### Em formato electrónico

- mês de Abril para os rendimentos das categorias A e H
- mês de Maio nos restantes casos



A liquidação (reembolso) do IRS compete à Direcção Geral de Contribuições e Impostos (DGCI) e deve ser efectuada até 30 de Junho para rendimentos de trabalho dependente e 31 de Julho para os restantes casos.

No caso das declarações em formato electrónico, que não coloquem questões de fiabilidade, haverá possibilidade de uma redução do prazo de reembolso para 20 dias.

Sempre que houver lugar a pagamento do imposto (casos em que a retenção na fonte foi inferior ao montante apurado na declaração), o imposto deve ser pago pelo contribuinte até 31 de Agosto para rendimentos de trabalho dependente e 30 de Setembro para os restantes casos.

Estão legalmente consagradas deduções de vária ordem ao rendimento colectável, desde as despesas com a educação, despesas médicas, etc. O cálculo do escalão é realizado após a aplicação da dedução.

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

Os trabalhadores estrangeiros estão sujeitos ao imposto, desde que os seus rendimentos sejam auferidos em Portugal e na parte referente aos mesmos. Para tal, é necessário que os seus rendimentos sejam considerados como rendimentos sujeitos ao imposto.

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

No caso dos trabalhadores estrangeiros deslocados, isto é, dos que são enviados pela empresa estrangeira para prestar serviço na participada (filial ou outra situação) em Portugal, ao fim de 180 dias são considerados, para efeitos fiscais, residentes, devendo regularizar a sua situação junto das finanças, cumprindo os formalismos legais.

Os rendimentos auferidos pela sua prestação em Portugal serão objecto de IRS, nos mesmos termos e condições que o são para um nacional.

## 8.1 Obrigações do empregador em matéria de retenção na fonte

Compete à entidade patronal a retenção e posterior entrega ao fisco, de uma parte do salário do trabalhador, que se considera como matéria colectável.

Esse montante é definido de acordo com o rendimento do trabalhador ou do agregado familiar, e designa-se tecnicamente como Retenção na Fonte.

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

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

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

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

## 8.2 Formalismos

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

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

O número do contribuinte é, na prática, vitalício, dado que acompanha sempre o trabalhador e não é alterado em caso de extravio ou por ter estado emigrado. Sem essa inscrição a entidade patronal não pode efectuar o pagamento do salário ou qualquer remuneração.

#### Entidades relevantes:

Ministério das Finanças  
(<http://www.min-financas.pt>)

Direcção-Geral das Contribuições e Impostos  
(<http://www.portaldasfinancas.gov.pt/pt/home.action>)

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho  
([http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Paginas/default.aspx))

## 9. Segurança social

Os empregadores são responsáveis pelo pagamento das contribuições à segurança social, de todos os trabalhadores contratados ao seu serviço. Esta contribuição é obrigatória e é calculada pela aplicação da taxa contributiva global sobre as remunerações reais, consideradas base de incidência. A base de incidência convencional é fixada por referência ao valor do IAS - indexante dos apoios sociais (1 IAS = 419,22€ em 2011), sendo actualizada a partir do 1º dia do mês seguinte ao da publicação do diploma que actualiza o IAS.

As empresas podem requerer a declaração de remunerações através da Internet, ou junto dos Serviços de Segurança Social.

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

A declaração das remunerações e respectiva taxa aplicável assim como o pagamento da contribuição são efectuados mensalmente, até ao dia 10 no 1º caso e até ao dia 20, no 2º, do mês seguinte àquele a que as mesmas dizem respeito.

A obrigatoriedade da contribuição não impede que os trabalhadores tenham esquemas de reforma e de assistência médica alternativos, privados, nem diminui a prestação legalmente devida.

Os trabalhadores estrangeiros que descontem para regimes obrigatórios no seu país de origem, podem continuar a realizá-lo durante dois anos de prestação de trabalho em Portugal.

### 9.1 Taxas

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

As regras do novo Código Contributivo<sup>5</sup> prevêem o ajustamento progressivo da base de incidência contributiva e das taxas contributivas, preconizando uma aproximação da legislação de Segurança Social ao Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS), passando a aplicar-se, designadamente, o regime previsto no CIRS quanto à incidência contributiva para a Segurança Social de alguns abonos.

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

#### Trabalhadores independentes

As principais alterações introduzidas pelo Código Contributivo são as seguintes:

- Base de incidência: o trabalhador é enquadrado num dos escalões existentes (de 1 a 12 IAS), com base no duodécimo do rendimento relevante, ou seja, 70% das prestações de

<sup>5</sup> Lei n.º 110/2009, de 16 Setembro; Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de Janeiro; Lei n.º 55-A/2010, de 31 Dezembro

serviços, ou 20% da produção e venda de bens no caso de ser produtor ou comerciante. A base de incidência é fixada anualmente em Outubro e vigora durante 12 meses.

- Taxa contributiva do trabalhador: passa a ser de 29,6%, independentemente de o trabalhador ser produtor, comerciante ou prestador de serviços, excepto nos casos dos trabalhadores agrícolas, proprietários de embarcações e pescadores, em que é fixada em 28,3%.

- Taxa contributiva da entidade contratante, sempre que beneficiem de pelo menos 80% do valor total da actividade de trabalhador independente: 5% do valor total dos serviços prestados apurados oficiosamente pela Segurança Social, excepto trabalhadores independentes isentos, ou abrangidos por um sistema de segurança social estrangeiro.

- Obrigatoriedade de entrega de uma declaração anual dos valores correspondentes à actividade exercida.

## Taxas Contributivas<sup>7</sup>

Trabalhadores por conta de outrem	Contribuições		
	Entidade Empregadora	Trabalhador	Global
Trabalhadores em geral	23,75%	11%	34,75%
Membros dos órgãos estatutários das pessoas colectivas (1)	20,3%	9,3%	29,6%
Trabalhadores do domicílio			
Trabalhadores em regime de contrato de muito curta duração	26,1%	--	26,1%
Trabalhadores portadores de deficiência (2)	11,9%	11%	22,9%

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

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

### Em vigor a partir de 01 de Janeiro de 2014

Trabalhadores por conta de outrem	Contribuições		
	Entidade Empregadora	Trabalhador	Global
Trabalhadores com contrato sem termo	22,75%	11%	33,75%
Trabalhadores com contrato de trabalho a termo resolutivo	26,75%	11%	37,75%

Trabalhadores independentes (1)	Contribuições
Trabalhadores independentes	29,6%
Trabalhadores independentes com rendimentos obtidos apenas nas seguintes actividades: - Produtor agrícola - Proprietários de embarcações - Pescadores	28,3%
Entidades contratantes	5%

(1) Pessoas singulares que exerçam uma actividade profissional sem sujeição a contrato de trabalho ou equiparado, não se encontrando abrangidos pelo regime geral de segurança social de trabalhadores por conta de outrem.

<sup>7</sup> Para informação mais detalhada consultar o seguinte endereço: <http://www1.seg-social.pt/left.asp?03.03.01#>

O Código alarga ainda a base de incidência a outros tipos de remunerações e benefícios, como por exemplo, ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, despesas de representação, uso de automóvel da empresa, prémios e bónus de carácter irregular e indemnização por despedimento, nos termos e dentro dos limites previstos no referido Código.

Este alargamento da base de incidência é progressivo e irá fazer-se nos seguintes termos: 33% do valor no ano de 2011, 66% em 2012 e 100% em 2013.

Os montantes atribuídos aos trabalhadores a título de participação nos lucros da empresa, os valores dispendidos pela empresa em seguros do ramo “vida”, fundos de pensões e PPR e as prestações relacionadas com o desempenho obtido pela empresa com carácter estável só deverão integrar a base de incidência a partir de 01 de Janeiro de 2014.

## 9.2 Formalismos

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

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

### Entidades relevantes:

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
(<http://www.mtss.gov.pt/>)

Segurança Social  
(<http://www1.seg-social.pt/>)

## 10. Fontes

Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro  
(<http://dre.pt/pdf1sdip/2009/02/03000/0092601029.pdf>)

Lei n.º 23/2007 de 4 de Julho  
(<http://dre.pt/pdf1sdip/2007/07/12700/42904330.pdf>)

Decreto Regulamentar n.º 84/2007 de 5 de Novembro  
(<http://dre.pt/pdf1sdip/2007/11/21200/0800808031.pdf>)

Lei n.º 110/2009 de 16 de Setembro e Lei n.º 119/2009 de 30 de Dezembro  
(<http://dre.pt/pdf1sdip/2009/09/18000/0649006528.pdf>)  
(<http://dre.pt/pdf1sdip/2009/12/25100/0877608776.pdf>)

Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro – Orçamento do Estado para 2011  
(<http://dre.pt/pdf1sdip/2010/12/25301/0000200322.pdf>)

Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de Janeiro  
(<http://dre.pt/pdf1sdip/2011/01/00101/0000400016.pdf>)



aicep Portugal Global