



Portugal - Sistema Laboral



aicep Portugal Global

Índice

1. Encuadramiento	4
2. Contrato de trabajo	5
2.1 Tipos de contratos	5
2.1.1 Contrato de trabajo de “duración determinada” (a “termo resolutivo”)	5
2.1.2 Contrato de trabajo a tiempo parcial	6
2.1.3 Contrato de trabajo intermitente	6
2.1.4 Contrato de tele-trabajo	6
2.1.5 Contrato de trabajo temporal	6
2.2 Periodo de prueba	7
2.3 Formalidades exigidas	7
2.4 Contrato de trabajo para extranjeros	8
2.5 Extinción del contrato de trabajo	8
2.5.1 Plazos	8
2.5.2 Justa causa	8
3. Salario	9
4. Horario de trabajo	9
4.1 Horario “normal” de trabajo	9
4.2 Horarios especiales	9
4.2.1 Adaptabilidad del horario de trabajo	10
4.2.2 Trabajo por turnos	10
4.2.3 Trabajo nocturno	10
4.2.4 Horas extraordinarias	11
4.3 Formalidades	11
5. Permiso por maternidad / paternidad	12
6. Vacaciones, festivos y faltas	12
6.1 Vacaciones	12
6.2 Festivos	13
6.3 Faltas	13

7. Residencia y visados para extranjeros	14
7.1 Visados	14
7.2 Autorización de residencia	15
7.3 Estatuto de residente de larga duración	15
8. IRS - Impuesto sobre la renta de las personas físicas (“Imposto sobre o rendimento das pessoas singulares”)	16
8.1 Obligaciones del empleador respecto a la retención del impuesto	17
8.2 Formalidades	18
9. Seguridad social	18
9.1 Tipos de cotización	18
9.2 Formalidades	20
10. Fuentes	20

1. Encuadramiento

Portugal es un país moderno, disfruta de un mercado de trabajo atractivo y de un ambiente laboral tranquilo, además presenta un conjunto de ventajas competitivas para los inversores extranjeros.

Como miembro de la U.E. el sistema laboral portugués es semejante al de sus socios comunitarios, especialmente del Sur de Europa, tanto en términos de arquitectura jurídica como de soluciones legales. La integración en la U.E. condujo a la incorporación de las directivas europeas referentes a las relaciones laborales, que son de común aplicación en el espacio europeo.

La Ley básica en el ámbito del Derecho Laboral es el “Código do Trabalho”, que fue objeto de revisión en 2009 (Ley n.º 7/2009 de 12 de Febrero), introduciendo algunos cambios en la Ley n.º 99/2003, de 27 de Agosto. Existen también un conjunto de reglamentos que, junto con esta ley, rigen las actividades laborales. Entre ellos destacan los instrumentos

de reglamentación colectiva del trabajo (convenio colectivo, o convención, acuerdo de adhesión y decisión arbitral en proceso de arbitraje voluntario), siendo el más común el contrato colectivo de trabajo, acuerdo celebrado entre los sindicatos y las entidades patronales, que tiene por objeto regular la actividad de un determinado sector. La Ley prevé también los acuerdos de empresa, celebrados entre la asociación sindical y el empleador, para una empresa o establecimiento. Se trata de acuerdos muy detallados, que contemplan casi todas las situaciones que pueden darse, y prevalecen sobre la voluntad de las partes.

Algunos de los valores y derechos activamente defendidos por las leyes laborales son: la protección del trabajador, por ejemplo en caso de enfermedad o accidente laboral, la no discriminación por sexo o raza, la igualdad de oportunidades, la protección de la maternidad, el derecho a la formación profesional y la participación de los representantes de los trabajadores en el día a día de la empresa, o en la definición de las reglas generales de la actividad económica del país.



2. Contrato de trabajo

De acuerdo con la legislación vigente, el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona física se obliga a prestar determinada actividad por cuenta de otra u otras personas, en el ámbito de su organización y bajo su autoridad, a cambio de una retribución.

La principal característica de este vínculo es el deber del trabajador de prestar una actividad por cuenta ajena, mediante retribución. El empleador tiene derecho a determinar la actividad del trabajador, dentro de los límites definidos en el contrato de trabajo, respetando los derechos y deberes del trabajador consagrados por la Ley.

Este contrato se distingue del contrato de prestación de servicios en que en este último lo esencial es la prestación de un resultado, no siendo exigida la realización de una actividad continuada.

El sistema jurídico portugués consagra el principio de libertad contractual de las partes. Como regla general, los contratos deben celebrarse por tiempo indefinido, por lo que la contratación temporal es excepcional y solamente admisible en los casos expresamente previstos por la Ley.

El contrato de trabajo no depende del cumplimiento de una forma especial, salvo cuando la Ley determine lo contrario.



En general los contratos individuales de trabajo son muy sintéticos, dado que las restantes cláusulas contractuales están ya definidas en la legislación. Por otro lado, las omisiones contractuales se suplen con las reglamentaciones particulares.

La edad mínima para poder celebrar un contrato de trabajo es de 16 años, y la jubilación es obligatoria a los 70 años.

2.1 Tipos de contratos

Las Leyes laborales portuguesas definen un conjunto de modalidades de contratos de trabajo, siendo los más destacables, los siguientes, todos ellos sujetos a forma escrita:

2.1.1 Contrato de trabajo de “duración determinada” (“a termo resolutivo”)

Este contrato solamente puede celebrarse para satisfacer una necesidad temporal y deberá cesar en cuanto esté satisfecha dicha necesidad.

La duración de la relación laboral es limitada, quedando el contrato sujeto a la verificación de un plazo que podrá ser cierto, o incierto.

La Ley enumera las situaciones en que se permite este tipo de contrato, como la sustitución de un trabajador, la realización de una actividad estacional, el aumento excepcional de la actividad, la ejecución de una actividad ocasional, el inicio de una nueva actividad de duración incierta, el inicio de actividad por una empresa con menos de 750 trabajadores, y cuando el trabajador obtiene su primer empleo, o bien estaba en situación de desempleo de larga duración, así como otras situaciones previstas en la legislación especial de política de empleo.

Contrato de trabajo a plazo cierto (“a termo certo”)

La duración mínima del contrato de trabajo “a termo certo” (por plazo cierto) no puede ser inferior a 6 meses, salvo en los casos expresamente previstos en la Ley. Su duración máxima, incluyendo la posibilidad de 3 renovaciones, no podrá superar los 3 años, excepto cuando se trate de un trabajador que obtiene su primer empleo, en que la duración máxima será de 18 meses, y en casos de inicio de nueva

actividad con un período de duración incierto y contratación de un trabajador que obtiene su primer empleo, en que no puede ser superior a 2 años.

El trabajador contratado por tiempo determinado o por plazo cierto tiene los mismos derechos y deberes que un trabajador fijo en situación equiparable.

Contrato de trabajo a plazo incierto ("a termo incerto")

El contrato de trabajo "a termo incerto" es limitado en el tiempo, aunque de duración incierta, prolongándose el tiempo necesario para la verificación del acontecimiento que motivó su celebración, como el regreso del trabajador ausente, o la conclusión de la actividad que motivó la contratación, sin que pueda tener una duración máxima superior a 6 años.

Este tipo de contrato se convierte en un contrato indefinido, siempre que el trabajador permanezca en la actividad más de 15 días, después del cumplimiento de dicho plazo.

2.1.2 Contrato de trabajo a tiempo parcial

Este contrato se celebra en los casos en que el período normal de trabajo es inferior al practicado a tiempo completo, pudiendo ser prestado apenas algunos días a la semana, por meses, o por año.

El trabajador a tiempo parcial tiene los mismos derechos que el trabajador a tiempo completo en situación equiparable, calculados en proporción al respectivo período normal de trabajo semanal.

2.1.3 Contrato de trabajo intermitente

Siempre que la empresa ejerza su actividad de forma discontinua o con intensidad variable, puede celebrarse un contrato de trabajo intermitente, en que las partes acuerdan que la prestación de trabajo se intercala con uno o más períodos de inactividad, y definen el inicio y término de cada período de trabajo.

El empleador debe informar al trabajador del inicio del período de trabajo con una antelación no inferior a 20 días. La prestación de trabajo no puede ser inferior a 6 meses de tiempo completo por año y, por lo menos, 4 meses deben ser consecutivos.

Durante el período de inactividad el trabajador puede ejercer otra actividad, manteniendo el derecho, en ausencia de cantidad establecida por convenio colectivo, a percibir un 20% de la retribución base, a pagar con periodicidad igual a la de la retribución, así como a la paga de vacaciones y de Navidad.

2.1.4 Contrato de tele-trabajo

Mediante la celebración de un contrato para prestación laboral de tele-trabajo, el trabajador pasa a ejercer su actividad fuera de las instalaciones de la empresa, gracias al uso de tecnologías de la información y comunicación.

Este contrato, además de otros aspectos, debe contener la mención expresa al régimen de teletrabajo, la retribución que le corresponde y la indicación del período normal de trabajo (jornada laboral).

El trabajador contratado en régimen de teletrabajo tiene los mismos derechos y deberes que los demás trabajadores.

2.1.5 Contrato de trabajo temporal

El contrato de trabajo temporal es un contrato limitado en el tiempo, aunque de duración cierta o incierta, celebrado entre una empresa de trabajo temporal y un trabajador, por el que éste se obliga, mediante retribución, a prestar su actividad a terceros, manteniéndose vinculado a la primera.

Existe igualmente el contrato de utilización de trabajo temporal celebrado entre una empresa y la empresa de trabajo temporal, de duración cierta o incierta, por el cual ésta última queda obligada a ceder a aquélla trabajadores temporales mediante retribución.

Su duración, incluyendo renovaciones, no puede exceder el límite de 2 años o el del plazo de duración de la causa que lo justifica, o de 6 meses en los casos de vacante del puesto de trabajo una vez iniciado el proceso de selección para su cobertura, o de 12 meses, en los casos de aumento excepcional de actividad de la empresa.

La duración del contrato de trabajo temporal, de duración cierta o incierta, no puede exceder la del contrato de utilización de trabajo temporal.

2.2 Período de prueba

La ley prevé un período experimental o de prueba durante el cual la rescisión por las partes es libre, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización, salvo acuerdo por escrito en que se especifique lo contrario. Es una condición esencial que este periodo se defina por escrito, de lo contrario no será válido.

El tiempo de duración del periodo de prueba varía de acuerdo con el tipo de contrato. En caso del contrato indefinido puede ser de 90 a 180 días, dependiendo de la complejidad de la tarea, y para cargos de dirección puede extenderse hasta 240 días.

En los contratos con plazo determinado, de duración cierta o incierta, si la duración es inferior a seis meses, el período de prueba es de 15 días. Si la duración del mismo es igual o superior a seis meses el período de prueba será de 30 días.

La antigüedad del trabajador se computa desde el inicio del periodo de prueba.

2.3 Formalidades exigidas

La formalización por escrito es un elemento esencial en el contrato de duración determinada, pero no en el contrato indefinido.

En los casos de contrato de duración determinada deben especificarse las funciones para las cuales ha sido contratado el trabajador, el local de trabajo y la remuneración, como elementos esenciales del mismo.

En el caso del contrato indefinido esto no es obligatorio, pero es necesario que estos elementos sean conocidos y comprobables. De todas formas, el trabajador puede exigir al empleador que presente las condiciones por escrito.

Es importante referir que los acuerdos entre las asociaciones profesionales y los representantes de la patronal (Acuerdos

Colectivos de Trabajo o Convenios Colectivos de Trabajo), a los que se les reconoce valor de reglamento para el respectivo sector, funcionan como verdaderas leyes reguladoras de cada actividad. Por ejemplo, en el caso del sector Servicios, en la práctica sustituyen a las cláusulas de los contratos individuales.

Algunas veces la mención de la categoría profesional para la que se contrata al trabajador (por ejemplo, secretaria), es suficiente para que no sea necesario definir las funciones. Lo mismo ocurre con el horario de trabajo.

Respecto a las formalidades a cumplir por la entidad empleadora ante los Organismos Oficiales destacar que es necesario enviar a la Seguridad Social y a la ACT "Autoridade para as Condições do Trabalho", (entidad oficial que controla las condiciones laborales) los elementos identificadores del trabajador, incluyendo categoría profesional, horario de trabajo y salario. Con la entrada en vigor desde el 1 de Enero de 2011 del nuevo Código de los Regímenes Contributivos del Seguridad Social¹, pasa a ser igualmente obligatorio que la entidad empleadora comunique el tipo de contrato de trabajo celebrado con el trabajador, de duración determinada o indefinida.

En el caso de contratación de un trabajador extranjero también es necesario presentar la documentación relativa al cumplimiento de la legislación que regula la entrada y permanencia de extranjeros en el territorio portugués.

La comunicación debe presentarse en las 24 horas anteriores al inicio del contrato, y solamente por razones excepcionales definidas en el Código, y debidamente fundamentadas, en las 24 horas siguientes al inicio de la actividad.

En el caso de extinción, suspensión o alteración de la modalidad del contrato de trabajo la comunicación debe efectuarse hasta el día 10 del mes siguiente.

La comunicación, presentación de documentación y cumplimiento de las obligaciones debe realizarse a través

¹ Ley n.º110/2009 de 16 de Septiembre, modificado por la Ley n.º 55-A/2010, de 31 Diciembre – Presupuesto del Estado para 2011

de Internet, salvo en los casos expresamente previstos en el Código.

Si se trata de una fábrica, la licencia de funcionamiento depende de la obtención de la autorización por el Ministerio que corresponda al sector de actividad de la empresa.

2.4 Contrato de trabajo para extranjeros

El contrato de trabajo celebrado con un trabajador extranjero, excepto si se trata de un ciudadano nacional de un país miembro del Espacio Económico Europeo, o de otro Estado que consagre el principio de igualdad de tratamiento en materia de libre ejercicio de la actividad profesional, está sujeto a forma escrita y debe contener todas las indicaciones previstas en la ley, sin perjuicio de otras exigibles en el caso de ser un contrato de duración determinada.

El contrato de trabajo debe realizarse por duplicado, adjuntando al ejemplar del empleador los documentos originales que prueben el cumplimiento de las obligaciones legales relativas a la entrada y permanencia, o residencia, del trabajador extranjero en Portugal.

El empleador está obligado a comunicar a la entidad inspectora del Ministerio responsable la celebración del contrato, antes de la fecha de inicio de su ejecución, así como su extinción en los 15 días posteriores.

El trabajador extranjero que resulte autorizado a ejercer una actividad profesional subordinada en territorio portugués goza de los mismos derechos que un trabajador con nacionalidad portuguesa y está sujeto a los mismos deberes.

2.5 Extinción del contrato de trabajo

El contrato de trabajo puede extinguirse por expiración del término contractual, por revocación, por despido, por resolución o por denuncia.

El contrato se extingue siempre que se verifique su término, por imposibilidad del trabajador o del empleador o por la jubilación del trabajador; cesa por acuerdo entre las partes (revocación); cesa por despido (por justa causa, colectivo, por extinción del puesto de trabajo y por inadaptación); cesa por iniciativa del trabajador (resolución) y finalmente por denuncia del contrato de trabajo por parte del trabajador, en los términos previstos en la legislación.

La ley impone algunas limitaciones, entre las cuales cabe referir el plazo mínimo para la comunicación de la extinción y el despido.

2.5.1 Plazos

En los contratos a plazo cierto, la extinción debe comunicarse con una antelación de 8 o 15 días, dependiendo de si se trata de renovación, o del fin del plazo definido en el contrato.

En los contratos a plazo incierto, pero de duración determinada, este plazo varía entre 7, 30 o 60 días, según su duración sea de seis meses, de más de seis meses pero menos de dos años, o de más de dos años.

2.5.2 Justa causa

La Ley prohíbe el despido sin justa causa o por motivos políticos o ideológicos.

De acuerdo con la ley, el trabajador puede ser despedido siempre que se verifiquen un conjunto (no acumulativo) de hechos que impiden mantener la relación contractual. Enumerados en la Ley, básicamente se refieren a comportamientos que pongan en peligro a la empresa o a sus trabajadores, indisciplina, desobediencia o pérdida de confianza del empleador en el trabajador.

Es obligatorio que el despido sea precedido de un procedimiento propio, denominado "proceso disciplinario",

cuyo resultado final es siempre susceptible de recurso ante los órganos jurisdiccionales del orden social, tanto por el empleador como por el empleado.

Cuando se verifique justa causa no hay lugar a indemnización.

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))

Centrales Sindicales:

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

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

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



3. Salario

El salario es la retribución a la que el trabajador tiene derecho como contraprestación de su trabajo.

Esta retribución puede ser fija, variable, o mixta, cuando se componga de una parte fija y otra variable.

Todos los trabajadores tienen derecho a percibir el salario mínimo determinado anualmente mediante legislación especial.

El trabajador tiene también derecho a percibir, en cada año civil, paga de vacaciones y de Navidad, equivalentes a un mes de salario base.

Deben abonarse al trabajador los días festivos, sean nacionales o locales.

4. Horario de trabajo

4.1 Horario “normal” de trabajo

El periodo normal de trabajo es de un máximo de ocho horas de trabajo diario y 40 horas semanales.

El trabajador no puede prestar más de 5 horas de trabajo consecutivo, siendo obligatorio un período de descanso no inferior a 1 hora, ni superior a 2 horas.

Por convenio colectivo sectorial, se pueden permitir hasta 6 horas de trabajo continuado, modificar el tiempo de descanso, reducirlo o aumentarlo, así como determinar otros intervalos².

4.2 Horarios especiales

La legislación deja abierta la posibilidad de flexibilidad de horarios de trabajo (aumento o reducción), dentro de ciertos límites:

² Este caso debe ser expresamente autorizado por los servicios de inspección competentes del ministerio responsable del área laboral

4.2.1 Adaptabilidad del horario de trabajo

Acuerdo o convenio colectivo

En los convenios colectivos la jornada de trabajo puede definirse en términos de media³, en cuyo caso, el límite diario puede alargarse hasta 12 horas y la duración del trabajo semanal puede alcanzar 60 horas, siempre que la media en dos meses no exceda de 50 horas semanales.

Es posible instituir un régimen de "banco de horas", por ejemplo en casos de picos de producción en empresas, en que el período normal de trabajo puede aumentarse a 12 horas diarias y 60 horas semanales, con el límite⁴ de 200 horas anuales. El trabajo prestado no se considera extraordinario y puede compensarse con descanso o con compensación monetaria.

Acuerdo individual

El empleador y el trabajador pueden definir una jornada de trabajo en términos medios, aumentando el horario hasta 10 horas diarias o 50 horas semanales, o reduciéndolo a 6 horas diarias, o en días y medios días, en el caso de semanas con menos de 40 horas de trabajo.

Acuerdo individual y colectivo

La jornada de trabajo puede aumentarse hasta las 12 horas diarias, para concentrar el período de trabajo semanal en un máximo de 4 días. Mediante acuerdo colectivo se permite la reducción a 3 días consecutivos, seguidos de un mínimo de 2 días de descanso, de media, en un período de referencia de 45 días.

3 La duración media de la jornada de trabajo puede calcularse con referencia a lo establecido por convenio colectivo, no superior a 12 meses, o en su falta, por un período de 4 meses, que puede ser aumentado a 6 meses, en los casos previstos en el n.º 2 del art.º 207 (p.e.: industria cuyo proceso no puede interrumpirse por motivos técnicos)

4 Este límite puede modificarse por convenio colectivo, caso la utilización del régimen tenga como objetivo evitar la reducción del número de trabajadores, pero tan solo puede aplicarse durante un período máximo de 12 meses.

4.2.2 Trabajo por turnos

Se considera trabajo por turnos aquel en que se constituyen equipos de trabajadores que ocupan de forma sucesiva los mismos puestos de trabajo en horarios diversos. El trabajo por turnos rotatorio es el más frecuente, pudiendo ser de tipo continuo o discontinuo.

La duración de cada turno de trabajo no puede sobrepasar el límite máximo de la jornada laboral.

Los turnos de trabajo han de organizarse con personal diferente siempre que el período de funcionamiento supere los límites máximos de la jornada normal de trabajo.

El trabajador solamente puede cambiar de turno después del día de descanso semanal.

Los turnos en régimen de producción continua, o en el caso de servicios que no pueden interrumpirse, deben organizarse de modo a que los trabajadores de cada turno gocen, al menos, de 1 día de descanso por cada período de 7 días, sin perjuicio del período excedente de descanso a que tengan derecho.

La legislación permite además la realización de trabajo nocturno, y en los días de descanso semanal (incluyendo el día de descanso semanal obligatorio), debiendo organizarse 3 turnos de 8 horas cada uno, lo que en términos reales (con 1 hora de descanso/almuerzo/cena) corresponde a 7 horas de trabajo efectivo por turno. Es necesario pues, constituir al menos 4 equipos para el trabajo en este régimen de 3x8horas/día.

4.2.3 Trabajo nocturno

Se considera trabajo nocturno aquel prestado por un período mínimo de 7 horas y máximo de 11 horas, que se realice entre las 0 horas y las 5 horas. En ausencia de otra determinación se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas de un día y las 7 horas del día siguiente.

La jornada laboral del trabajador nocturno no debe superar las 8 horas/día, de media semanal, calculada sin contar los días de descanso semanal, obligatorio o complementario, y los días festivos.

Se considera trabajador nocturno aquel que presta, al menos, 3 horas de trabajo normal nocturno cada día.

El trabajo nocturno es remunerado con un 25% adicional sobre la retribución del trabajo equivalente prestado durante el día. Mediante convenio colectivo puede sustituirse por una reducción equivalente de la jornada laboral o por un aumento fijo del salario base, siempre que no implique un tratamiento menos favorable para el trabajador.

El trabajo nocturno y por turnos está sujeto a complementos (en el complemento por turnos está ya incluido el de trabajo nocturno).

4.2.4 Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias ("trabajo suplementar"), todas aquellas horas de trabajo prestadas fuera del horario de trabajo. La legislación establece un límite máximo de 2 horas en un día normal y de 8 horas en el día de descanso semanal, obligatorio o complementario, o festivo.

Cuando la empresa tenga que atender un aumento eventual y transitorio de trabajo que no justifique la admisión de un trabajador, el número de horas extraordinarias está limitado a 175 horas/año en el caso de micro y pequeñas empresas, y a 150 horas/año para medianas y grandes empresas. Mediante convenio colectivo este límite puede aumentarse hasta 200 horas/año, en ambos casos.

El trabajador que realiza horas extraordinarias en día laborable, en día de descanso semanal complementario, o en festivo, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, correspondiente a un 25 % de las horas extraordinarias realizadas.

Las horas extraordinarias se abonarán en función del salario por hora, incrementado en un 50% en la primera hora o

fracción, y un 75 % por hora o fracción adicional, en día útil, y del 100 % por cada hora o fracción, en día de descanso semanal, obligatorio o complementario, o festivo.

El empleador debe llevar un registro de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores y de los correspondientes días de descanso compensatorio, en soporte documental apropiado y permanentemente actualizado, que deberá conservar durante 5 años.

Asimismo, debe comunicar al servicio inspector competente del ministerio responsable del área laboral la relación de trabajadores que prestaron horas extraordinarias, durante el año civil anterior.

4.3 Formalidades

Los horarios especiales pueden estar definidos en reglamentos propios (por ejemplo, los centros comerciales practican horarios diferentes a los considerados habituales que, en la práctica, se consideran horarios sin aumento salarial), pero es siempre necesario que sean presentados a la ACT "Autoridade para as Condições do Trabalho". Transcurrido el plazo legal de treinta días sin respuesta de esta entidad se entiende que se produce una autorización tácita.

Existen impresos oficiales y específicos para la presentación del horario.

En la mayoría de los sectores el horario normal es de 9.00/9.30 a 17.00/17.30, con al menos una hora para comer, entre las 12.30 y las 14.00.



5. Permiso de maternidad /paternidad

La nueva Ley Laboral incentiva que ambos progenitores compartan el permiso parental, y alarga su duración hasta 1 año.

Ambos progenitores tienen derecho a un permiso parental inicial de 4 o 5 meses (con prestación económica del 100%), a partir del momento del nacimiento del hijo. Si deciden compartir el permiso su duración puede extenderse hasta 6 meses, siendo la prestación económica del 80%. Esto significa que, por ejemplo, la madre puede disfrutar 5 meses y el padre 1 mes. Transcurrido este período, los progenitores tienen derecho a 3 meses adicionales, percibiendo apenas un 25% del salario bruto.

Si se trata de un parto múltiple, el permiso se amplía 30 días más por cada gemelo/mellizo, a partir del primero.

En la adopción de menores de 15 años, los padres tienen los mismos derechos y permisos, aplicándose la adición de 30 días en los casos de adopción de más de un niño/a.

6. Vacaciones, festivos y faltas

6.1 Vacaciones

Después de completar un año de trabajo en la empresa, el trabajador adquiere el derecho a 22 días hábiles de vacaciones. Se trata de un derecho irrenunciable, lo que significa que aún con el acuerdo del trabajador no puede sustituirse por una compensación monetaria.

La asiduidad del trabajador es recompensada con el aumento del período de vacaciones hasta 25 días útiles, siempre que no tenga más de tres faltas justificadas (tres días o 6 medios días), en ese mismo año.

Las vacaciones no son acumulables, por lo que no se permite adicionar períodos de vacaciones de años anteriores, aunque, por acuerdo entre las partes, la Ley permite disfrutar las vacaciones pendientes, hasta el 30 de Abril del año siguiente.

Aunque corresponde al empleador determinar el período de vacaciones la práctica habitual es fijarlas por acuerdo



entre las partes. En caso de desacuerdo cabe al empleador determinar la fecha de las mismas, entre el 1 de Mayo y el 31 de Octubre. Este derecho, siempre que sea ejercido conforme a la ley, no es impugnabile en vía judicial.

Los períodos de disfrute de las vacaciones pueden ser intercalados, por acuerdo entre el empleador y el trabajador, siendo uno de los periodos de un mínimo de 10 días hábiles consecutivos.

En los casos en que el trabajador se encuentre hace menos de un año en la empresa, siempre que haya prestado al menos 6 meses de servicio completo, tiene derecho a dos días hábiles por cada mes de servicio, hasta un máximo de 20 días hábiles.

El periodo de vacaciones se determina de acuerdo con los intereses de la empresa, y no existe obligatoriedad de autorización o comunicación previa a ninguna entidad.

Por costumbre en algunos sectores, es posible cerrar la empresa y, en la práctica, imponer un período de vacaciones en el período entre 1 de Mayo a 31 de Octubre. Durante el periodo de Navidades es posible cerrar la empresa, pero solamente durante cinco días.

En los sectores industriales es práctica habitual cerrar las fábricas en Agosto, durante todo el mes o una quincena, dado que el día 15 es festivo nacional.

No ocurre lo mismo en el sector de servicios, aunque tradicionalmente durante el mes de Agosto se cuenta con menos personal.

6.2 Festivos

Legalmente existen 13 festivos nacionales y uno local.

En Portugal los festivos no son intercambiables, por lo que las fechas no pueden cambiarse para minimizar interrupciones durante la semana. Los festivos que coincidan con días de descanso no pueden ser disfrutados en el primer día útil siguiente.

6.3 Faltas

La legislación laboral enumera un conjunto de situaciones que permiten considerar las faltas como justificadas. Fuera de estos casos, y de aquellos determinados en otras normativas de aplicación, las ausencias se consideran no justificadas, y acarrear consecuencias tanto salariales como disciplinarias que pueden conducir al despido.

Las faltas justificadas, salvo por motivo de enfermedad, pueden ser abonadas o no, por la entidad patronal.

En el caso de faltas por enfermedad, la prestación económica de la Seguridad Social consiste en un subsidio de hasta el 60% del valor diario del salario.

La entidad patronal no está obligada a completar la prestación económica que el trabajador perciba de la Seguridad Social, su pago es discrecional, y no existe una costumbre general. En algunas situaciones no son asumidas por la empresa y se descuentan del sueldo, y en otras si lo son.

Las faltas injustificadas constituyen un incumplimiento del deber de asiduidad del trabajador y determinan la pérdida de la retribución correspondiente al período de ausencia, que no computa a efectos de antigüedad del trabajador. Puede constituir justa causa de despido cuando se verifiquen más de 5 faltas consecutivas o 10 discontinuas, en cada año 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. Residencia y visados para extranjeros

La Ley n.º 23/2007 de 4 de Julio, desarrollada por el Decreto n.º 84/2007, de 5 de Noviembre, define el regime jurídico de entrada, permanencia, salida y deportación de los extranjeros en el territorio nacional.

Esta Ley, con el objetivo de mejorar la regulación de los flujos migratorios y favorecer la inmigración legal, simplifica y acelera los procedimientos. Principalmente, facilita el acceso y circulación de personal técnico, investigadores, profesores, científicos y estudiantes, cambios particularmente relevantes para la dinamización del mercado laboral y las oportunidades de empleo.

7.1 Visados

Para entrar en territorio portugués los ciudadanos extranjeros deben ser titulares de un visado válido y adecuado a la finalidad de su visita: escala, transito, corta duración, estancia temporal y de residencia. El visado es concedido en el extranjero por la Embajada o Consulado después de comprobar si se cumplen los diversos requisitos necesarios, en un plazo de 20 días a contar desde el día siguiente a la recepción de la solicitud.

Los visados de estancia temporal y residencia son válidos sólo en el territorio portugués, y precisan de autorización previa del SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (Servicio de Extranjeros y Fronteras).

El visado de estancia temporal puede concederse a ciudadanos extranjeros que pretendan ejercer una actividad profesional por cuenta ajena en territorio portugués, siempre que dispongan de un contrato de trabajo, siendo concedido el visado por el tiempo de duración del mismo.

El IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional (Instituto de Empleo y Formación Profesional) publica en su web las

ofertas de empleo temporal no cubiertas por ciudadanos de Estados miembros de la UE, del Espacio Económico Europeo, o de otros estados, residentes legales en Portugal, y son divulgadas por la Red de Embajadas y Consulados.

En general, el visado se concede por un plazo de 6 meses prorrogable por 90 días.

Si la actividad está vinculada a un contrato de inversión el plazo del visado puede extenderse excepcionalmente hasta el límite temporal de su ejecución.

El visado de residencia, cuyo plazo máximo para decisión de la solicitud es de 60 días, permite a su titular entrar en territorio portugués para solicitar una autorización de residencia, pudiendo permanecer en Portugal por un periodo de 4 meses, prorrogable hasta 90 días.

La concesión de un visado de residencia para el ejercicio de una actividad profesional por cuenta ajena dependerá de la existencia de oportunidades de empleo no cubiertas por: ciudadanos portugueses, nacionales de Estados Miembros de la UE, nacionales del Espacio Económico Europeo, nacionales de Estados terceros con los que Portugal tenga acuerdo de libre circulación de personas, o trabajadores otros Estados con residencia legal en Portugal.

El Gobierno portugués fija anualmente un cupo de ofertas de empleo no cubiertas por los trabajadores antes indicados, que permiten la concesión de un visado residencia para extranjeros que posean un contrato de trabajo o formación adecuada para el ejercicio de aquellas actividades. Este cupo es también divulgado por el IEFP a través de la Red Diplomática.

La Ley contempla la posibilidad de conceder un visado de residencia a inmigrantes emprendedores que pretendan invertir en Portugal, siempre que hayan efectuado operaciones de inversión o demuestren intención de invertir en territorio portugués.

No necesitan visado de residencia o de estancia temporal los ciudadanos nacionales de países terceros residentes en un Estado Miembro de la UE y regularmente empleados en una empresa establecida en un Estado Miembro de la UE que, manteniendo el respectivo vínculo laboral, se desplacen a territorio portugués para prestar servicios, siendo apenas necesario realizar una declaración al SEF en un plazo de 3 días después de la entrada en el país.

7.2 Autorización de residencia

La autorización de residencia puede ser temporal o permanente. La autorización temporal es válida por 1 año desde su fecha de emisión, renovable por períodos sucesivos de 2 años. En la autorización permanente la ley no establece plazo de validez, aunque debe renovarse cada 5 años, o siempre que se verifiquen cambios en los elementos de identificación.

La renovación de la autorización de residencia depende de la verificación de algunos requisitos, por ejemplo, disponer de medios de vida suficientes, alojamiento, situación regularizada ante Hacienda y Seguridad Social, así como antecedentes penales que no incluyan condenas de más de un año de prisión.

La concesión de la autorización permanente de residencia, gestionada por el SEF, depende de la verificación acumulativa de los siguientes requisitos: los ciudadanos extranjeros deben ser titulares de una autorización de residencia temporal desde hace al menos 5 años, durante ese período no pueden haber sido condenados a penas de más de 1 año de prisión, deben disponer de medios de vida suficientes, alojamiento y acreditar conocimientos básicos de la lengua portuguesa.

Para el ejercicio de una actividad profesional por cuenta ajena, además de los requisitos generales, es necesario un contrato de trabajo y la inscripción del trabajador en la Seguridad Social.

La solicitud de la autorización permanente de residencia debe ser decidida en un plazo de 60 días, 30 días en el caso de renovación. Ante una falta de respuesta en este plazo se considerará tácitamente concedida, siendo su emisión inmediata.

El titular de la autorización de residencia tiene derecho a recibir educación y enseñanza, al ejercicio de una actividad profesional tanto dependiente como independiente, a la formación profesional, a prestaciones sanitarias, y a la defensa de sus derechos ante los tribunales. También se garantiza igualdad de tratamiento en materia de seguridad social y beneficios fiscales.

7.3 Estatuto de residente de larga duración

Los nacionales de Estados terceros pueden obtener el estatuto de residente de larga duración, siempre que acrediten residencia legal e ininterrumpida en territorio portugués durante los 5 años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud, que dispongan de medios de vida estables y regulares suficientes para su subsistencia y la de su familia, dispongan de seguro médico, de alojamiento, así como el dominio del Portugués básico.

La solicitud debe presentarse en la delegación del SEF del área de residencia del solicitante, siendo la decisión notificada por escrito en un plazo de 6 meses. La ausencia de notificación en un plazo de 9 meses equivale a una respuesta positiva.

El estatuto de residente de larga duración tiene carácter permanente, siendo el documento ("Título CE"), renovable cada 5 años.

Entidad relevante:

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

8. IRS – Impuesto sobre la renta de las personas físicas (“Imposto sobre o rendimento das pessoas singulares”)

El impuesto sobre la renta de las personas físicas, (“Imposto sobre o Rendimento de pessoas singulares”), más conocido como “IRS” en Portugal, es un tributo aplicable a todas las personas físicas residentes en territorio portugués, e incide sobre todos sus rendimientos, percibidos tanto en Portugal como en el extranjero. En el caso de un no residente, es aplicable solamente a los rendimientos percibidos en territorio portugués.

El IRS recae sobre todos los rendimientos percibidos por el sujeto pasivo: rendimientos del trabajo, por cuenta propia o ajena, así como otros no generados por una prestación laboral independientemente de su origen, como puede ser la compra o venta de acciones, dividendos, rentas, pensiones, etc.

La base imponible se determina aplicando las deducciones específicas previstas para cada categoría de rendimientos (A a H). En el caso de rendimientos empresariales y profesionales (categoría B), puede determinarse aplicando el régimen simplificado o el régimen de contabilidad organizada.

Los tipos impositivos normales son progresivos, suben a medida que aumenta la base imponible. En 2010, los tipos se han actualizado un 0,8% en los tramos de rendimiento. Y a partir de Junio del mismo año se crea un aumento adicional del 1% hasta el 3er tramo y del 1,5% a partir del 4º tramo. Como esta sobretasa incide apenas sobre una parte del año corresponde a un aumento anual del 0,58% en el primer caso y del 0,88% en el segundo.

Se crea además un 5º tramo al que se aplica un tipo extraordinario de IRS del 45,88% en el período 2010-2013.

En 2011, los tipos en vigor varían entre el 11,5% (hasta 4.898€) y el 46,50% (superior a 153.300€), en Portugal Continental, entre el 9% y el 46,5% en Madeira y entre el 8,05% y el 37,2% en las Azores, respectivamente.



El impuesto incide sobre los rendimientos del año. Los trabajadores por cuenta ajena presentarán la declaración relativa al año anterior en las siguientes fechas:

En papel:

- Marzo para rendimientos de las categorías A y H
- Abril en los restantes casos

En formato electrónico:

- Abril para rendimientos de las categorías A y H
- Mayo en los restantes casos

La liquidación (devolución) del impuesto es competencia de la "Direcção Geral de Contribuições e Impostos (DGCI)" y debe ser efectuada hasta el 30 de Junio para rendimientos del trabajo por cuenta ajena y hasta el 31 de Julio en los restantes casos. En el caso de declaraciones en formato electrónico que no susciten dudas en cuanto a su fiabilidad, el plazo de reembolso puede ser de 20 días.

Si el resultado de la declaración del impuesto resulta a ingresar (cuando la retención a cuenta efectuada sea inferior al resultado de la declaración), el contribuyente debe efectuar el pago hasta el 31 de Agosto para rendimientos del trabajo por cuenta ajena y hasta el 30 de Septiembre en los restantes casos.

La ley establece deducciones de diversos tipos, como pueden ser los gastos de educación, gastos médicos, etc. El cálculo del tramo correspondiente se realiza después de aplicar las deducciones.

Los trabajadores extranjeros deben tributar por este impuesto respecto a los rendimientos percibidos en Portugal que se consideren sujetos al mismo. No están incluidos pagos percibidos como consecuencia de desplazamientos, como pueden ser las dietas de comidas o alojamiento.

Normalmente el trabajador extranjero habrá celebrado un contrato de trabajo con una empresa con sede en Portugal, independientemente del país de origen del capital.

En el caso de trabajadores desplazados, enviados por una empresa extranjera para prestar servicios en una empresa local participada (filial u otra situación), se considerarán residentes, a efectos fiscales, cuando permanezca en el territorio portugués más de 180 días, por lo que deberán regularizar su situación ante la agencia tributaria.

Los rendimientos percibidos por su prestación laboral en Portugal están sujetos a este impuesto, en los mismos términos y condiciones aplicables a un trabajador portugués.

8.1 Obligaciones del empleador respecto a la retención del impuesto

Las entidades patronales están obligadas a efectuar la retención y posterior ingreso al fisco de la parte del salario de sus trabajadores que el Impuesto considera retenible sobre las retribuciones que satisfacen a sus empleados.

El importe de la retención se determina según el rendimiento del trabajador o del agregado familiar, y se designa técnicamente como Retención en la fuente.

Cuando el trabajador presenta su declaración anual de impuestos, la retención tiene la consideración de pago a cuenta del impuesto final.

Si se verifica que la retención ha sido superior a la deuda tributaria a ingresar existe derecho a devolución.

El empleador debe entregar hasta el día 20 de cada mes siguiente, el importe de la retención efectuada el mes anterior, en la delegación de Hacienda que corresponda al domicilio de la empresa, mediante el impreso correspondiente.

En el caso de empresas y entidades con contabilidad organizada, se realiza obligatoriamente por vía electrónica.

8.2 Formalidades

Todo trabajador debe disponer de un NIF (número de identificación fiscal), más conocido como “Número de contribuyente”, que constituye su identificación a efectos del registro de sujetos pasivos del impuesto.

El trabajador debe solicitar su NIF en la Delegación de Hacienda (“Repartição de Finanças”) o en la “Loja do Cidadão”. En el caso de ser no residente, deberá nombrar un representante fiscal, que con el respectivo poder podrá solicitar el NIF.

Este número es en la práctica vitalicio para el trabajador, pues no se modifica en caso de extravío o por haber emigrado. El trabajador debe tener un NIF para que la entidad patronal pueda efectuar el pago de su salario o de otra remuneración.

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. Seguridad social

El empleador es el responsable del ingreso de las cuotas correspondientes a la cotización a la Seguridad Social de todos los trabajadores contratados a su servicio. La cotización a la Seguridad Social es obligatoria, y se calcula aplicando el tipo de cotización global sobre los rendimientos reales del trabajador, considerados base de cotización (“base de incidência”). La base convencional se determina por referencia al valor del IAS – “indexante dos apoios sociais” (419,22€ en 2011), actualizándose a partir del 1º día del mes siguiente de la publicación de la legislación que actualiza el IAS.

Las empresas pueden solicitar la declaración de remuneración a través de Internet, o a los Servicios de la Seguridad Social.

El ingreso de las cuotas puede realizarse en cualquier entidad bancaria en que el contribuyente (entidad empleadora) disponga de cuenta corriente, en efectivo, por transferencia o cheque del banco, o en la tesorería de la Seguridad Social, si el importe es inferior a € 150, o sin límite de cantidad, por cheque conformado o tarjeta de débito.

Tanto la declaración de de remuneración, y el respectivo tipo aplicable, como el pago de las cotizaciones deben efectuarse mensualmente. El plazo es hasta el día 10 en el primer caso y hasta el día 20 en el segundo caso, en el mes siguiente al que corresponda su devengo.

La obligatoriedad de la contribución no impide que los trabajadores puedan disponer de asistencia médica alternativa privada, o planes de pensiones, y no reduce por ello su importe.

Los trabajadores extranjeros que coticen en regímenes obligatorios en su país de origen pueden continuar esta situación durante dos años de prestación de trabajo en Portugal.

9.1 Tipos de cotización

Para la generalidad de los trabajadores (trabajadores por cuenta ajena) el tipo de cotización global es del 34,75%, correspondiendo 23,75% al empleador, y 11% al trabajador.

El nuevo Código Contributivo⁵ prevé el ajuste progresivo de la base de cálculo de las cotizaciones y de los tipos de cotización, aproximando la legislación de la Seguridad Social a la del Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRS). Así, pasa a aplicarse el régimen previsto en el “Código do Imposto sobre os Rendimentos de Pessoas Singulares” (CIRS) respecto al cómputo de algunos abonos.

⁵ Ley n.º 110/2009, de 16 Septiembre; Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 Enero; Ley n.º 55-A/2010, de 31 Diciembre

El Código establece dos tipos de cotización en función de la modalidad de contrato de trabajo, se reduce la aportación del empleador al 22,75% en el caso de los contratos indefinidos y sube al 26,75% en los contratos de duración determinada. La parte a cargo del trabajador se mantiene inalterada (11%).

Trabajadores autónomos ("Trabajadores independientes")

Principales cambios introducidos por el Código Contributivo:

- Base de cálculo de las cotizaciones: se calcula el valor de la duodécima parte de la renta anual relevante del trabajador y se encuadra en uno de los once tramos definidos (que van de 1 a 12 veces el valor del IAS). La renta anual relevante se determina en base a los valores declarados a efectos fiscales y se calcula del siguiente modo: 70% de las prestaciones de servicios y 20% de la producción y venta de bienes en caso

de productor o comerciante. La base de cálculo se fija anualmente en Octubre y está vigente durante 12 meses.

- Tipo de cotización del trabajador: pasa a ser del 29,6%, independientemente de que el trabajador sea productor, comerciante o prestador de servicios, excepto en el caso de los trabajadores agrícolas, propietarios de embarcaciones y pescadores, que es de un 28,3%.

- Tipo de cotización de la entidad contratante, siempre que se beneficie de al menos 80% del valor total de la actividad del trabajador: 5% del valor total de los servicios prestados apurados oficiosamente por la Seguridad Social, excepto trabajadores independientes exentos, o incluidos en un sistema de seguridad social extranjero.

- Obligatoriedad de entrega de una declaración anual de los valores correspondientes a la actividad ejercida.

Tipos de cotización⁶

Trabajadores por cuenta ajena	Cotizaciones		
	Entidad Empleadora	Trabajador	Global
Trabajadores en general	23,75%	11%	34,75%
Miembros de órganos estatutarios das sociedades (1)	20,3%	9,3%	29,6%
Trabajadores a domicilio			
Trabajadores en régimen de contrato de muy corta duración	26,1%	--	26,1%
Trabajadores con discapacidad (2)	11,9%	11%	22,9%

(1) Se excluyen de este régimen específico aquellos que en la fecha de inicio de funciones de gestión tengan un vínculo contractual con una empresa de al menos un año de antigüedad. La base de cotización varía entre 1 a 12 veces el valor del IAS – Indexante de Apoyos Sociales.
(2) Se considera trabajador con discapacidad aquel que posea una capacidad de trabajo inferior a 80% a la capacidad normal exigida a un trabajador sin discapacidad en el mismo puesto de trabajo

Em vigor a partir de 01 de Janeiro de 2014

Trabajadores por cuenta ajena	Cotizaciones		
	Entidad Empleadora	Trabajador	Global
Trabajadores de contrato indefinido	22,75%	11%	33,75%
Trabajadores con contrato de duración determinada	26,75%	11%	37,75%

⁶ Para información más detallada consultar <http://www1.seg-social.pt/left.asp?03.03.01#>

Trabajadores autónomos (1)	Tipos
Trabajadores independientes	29,6%
Trabajadores independientes con rendimientos obtenidos apenas en las siguientes actividades: - Productor agrícola - Propietarios de embarcaciones - Pescadores	28,3%
Entidades contratantes	5%

(1) Personas físicas que ejerzan una actividad profesional sin contrato de trabajo o equiparado y que no se encuentren en el régimen general de seguridad social de trabajadores por cuenta ajena.

El nuevo Código incluye también en la base de cálculo otros tipos de remuneraciones, beneficios y prestaciones, como por ejemplo, dietas, desplazamientos, gastos de transporte, gastos de representación, uso de automóvil de empresa, premios y retribuciones de carácter irregular e indemnización por despido, en los términos y límites previstos en el referido Código.

La progresiva ampliación de la base de cotización será realizada de la siguiente manera: 33% del valor en el año 2011, 66% en 2012 y 100% en 2013.

Conceptos como participaciones en beneficios, seguros de vida, fondos y planes de pensiones, así como otras prestaciones relacionadas con el resultado de la empresa con carácter estable, pasan a integrar la base de cálculo de la cotización a partir del 1 de Enero de 2014.

9.2 Formalidades

Existen formularios específicos de la Seguridad Social, en soporte papel o informatizados [Seguridad Social – DRI – Declaración de Remuneraciones a través de Internet (<http://195.245.197.196/left.asp?01.09.02>) para empresas con 10 o más trabajadores, y DRO (Declaração de Remunerações On-line) (<http://195.245.197.202/left.asp?01.09.01>) para empresas con menos de 10 trabajadores, y en soporte papel, para su presentación ante la Seguridad Social.

Si bien la inscripción en la Seguridad Social es una obligación del empleador, una vez inscrito, el número asignado al trabajador es vitalicio.

Entidades relevantes:

Ministerio del Trabajo y Solidariedad Social
(<http://www.mtss.gov.pt/>)

Seguridad Social
(<http://195.245.197.196/default.asp>)

10. Fuentes

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

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

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

Ley n.º 110/2009 de 16 de Septiembre y Ley n.º 119/2009, de 30 de Diciembre
(<http://dre.pt/pdf1sdip/2009/09/18000/0649006528.pdf>)
(<http://dre.pt/pdf1sdip/2009/12/25100/0877608776.pdf>)

Ley n.º 55-A/2010, de 31 de Diciembre – Presupuesto del 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