

MACE
DO ■ ■
VITO
RINO

#WHYPORTUGAL 2021

VIVER EM PORTUGAL

M A C E
D O ■ ■
V I T O
R I N O

ÍNDICE

03	INTRODUÇÃO	23	EDUCAÇÃO
09	PRIMEIROS PASSOS EM PORTUGAL	26	SISTEMA JUDICIAL
16	ARRENDAR E COMPRAR CASA	29	TRABALHAR EM PORTUGAL
21	CUIDADOS DE SAÚDE	43	TRIBUTAÇÃO

PRINCIPAIS ASPETOS

Nome oficial: República Portuguesa

Capital: Lisboa

Capitais de Distrito principais: Porto, Coimbra, Aveiro, Leiria e Faro

Área: 92,152 Km²

População: 10 344 802 milhões (2021)

População empregada: 5.165,1 milhões (2020)

Taxa de desemprego: 6,1% (Outubro 2021)

PIB per capita: EUR 19.431,5 (2020)

Moeda: EUR / Euro €

Instituto Nacional de Estatística (INE) e Pordata



UM PAÍS ÚNICO ONDE VIVER

Portugal é um país localizado no sudoeste da Europa, desfrutando de uma localização privilegiada, bom clima e uma imensa beleza natural desde praias arenosas e falésias ao longo da costa atlântica até às montanhas no interior do país.

With a low cost of living and a good quality of life, Portugal proves to be perfectly recommended for families, modern investors, businesspeople and retired people.

Portugal's ranked 5th in the 2021 Insider survey, as a country where expats are particularly happy, with a high quality of life in a sunny climate and weather.

Security levels in Portugal are high when compared with most countries in the World, including Western European countries.

Portugal ranked 4th most peaceful country in the Global Peace Index.

The Global Peace Index, created by the Institute for Economics and Peace (IEP), measures “global peace” using three broad themes: the level of safety and security in society, the extent of domestic and international conflict and the degree of militarization.

Expatri Destinations 2021

The Best & Worst Places for Expats in 2021



www.internations.org/expat-insider

CONTEXTO POLÍTICO

HISTÓRIA RECENTE

Nos anos setenta, Portugal sofreu uma série de grandes mudanças políticas, sociais e económicas. A 25 de Abril de 1974, um golpe militar derrubou a ditadura fascista e o regime colonial. Hoje, Portugal é uma república baseada numa democracia parlamentar com um regime semi-presidencial.

PODER EXECUTIVO

O Primeiro-Ministro é o chefe do governo, que detém o poder executivo. O actual Primeiro-ministro é *António Costa*.

António Costa, o líder do Partido Socialista (PS), é o primeiro-ministro desde Novembro de 2015.

O populismo de extrema-direita, que se manifesta em toda a Europa, está relativamente ausente em Portugal.

O actual Presidente da República é *Marcelo Rebelo de Sousa*, eleito em Março de 2016.

PODER LEGISLATIVO

O poder legislativo português está concentrado no Parlamento, chamado Assembleia da República.

O Parlamento tem 230 lugares. Os seus membros são eleitos por voto universal para um mandato de 4 anos.

O poder executivo está dependente do apoio do parlamento muitas vezes expresso por um voto de confiança.

O parlamento português é composto pelos seguintes partidos:

Os partidos de esquerda incluem o Partido Socialista (PS), agora no governo, o Bloco de Esquerda (BE), o Partido Comunista Português (PCP), o Partido dos Verdes, o Partido dos Animais do Povo e da Natureza (PAN) e o Livre.

O principal partido de centro-direita é o Partido Social Democrata (PSD). Outros partidos de direita incluem o Partido Popular (CDS-PP), a Iniciativa Liberal e o Chega, que se senta mais à extrema-direita.

RELAÇÕES EXTERNAS

Portugal está empenhado na integração europeia e nas relações transatlânticas, sendo membro fundador da NATO (Organização do Tratado do Atlântico Norte) desde 1949 e membro da União Europeia desde 1986.

Portugal é também membro da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico), EFTA (Associação Europeia de Comércio Livre) e das Nações Unidas.

No que diz respeito às relações com as nações de língua portuguesa, vale a pena mencionar que Portugal foi co-fundador da CPLP, a Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, em 1996. A CPLP é uma organização intergovernamental para a cooperação entre nações cuja língua oficial é a portuguesa. Os seus membros actuais são Portugal, Angola, Brasil, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique, São Tomé e Príncipe, Timor-Leste e Guiné Equatorial.

Como mencionado, Portugal é membro da União Europeia e faz parte do Sistema Monetário Europeu, utilizando a moeda única europeia, o euro.

Portugal aderiu ao Acordo de Schengen, juntamente com a Áustria, Bélgica, República Checa, Dinamarca, Estónia, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Islândia, Hungria, Letónia, Lituânia, Itália, Luxemburgo, Liechtenstein, Malta, Países Baixos, Noruega, Polónia, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Suécia e Suíça.

Isto significa que um residente de Portugal ou um titular de visto português é autorizado a viajar em todos estes países sem quaisquer vistos adicionais e sem controlos de imigração de rotina quando viaja de/para outro país Schengen, o que permite viagens mais rápidas e muito mais agradáveis.

MOEDA E LÍNGUA

EURO

A moeda em Portugal é o Euro, que é a moeda de 19 países europeus. O Euro é a segunda moeda mais activamente negociada no Mundo, a seguir ao dólar dos Estados Unidos.

O símbolo da moeda é "euro". Circula com sete notas e oito moedas diferentes: notas de 500, 200, 100, 50, 20, 10 e cinco euros, e moedas de dois e um euro e 50, 20, 10, cinco, dois, e um cêntimo. Os bancos são os locais mais fáceis para trocar moedas. Geralmente as comissões de câmbio dos bancos situam-se entre 3 e 5 euros.

Os cartões de débito e de crédito principais (especialmente Visa e MasterCard) são amplamente aceites.

Portugal foi o pioneiro no estabelecimento de uma rede de multibanco a nível nacional, que permite o levantamento de dinheiro, transferências de dinheiro e outros serviços em todo o país. Mesmo em áreas mais remotas é provável que haja uma agência bancária com uma máquina multibanco.

Os principais bancos em Portugal são a *Caixa Geral de Depósitos*, o Millenium BCP, o BPI, o Santander e o *Novo Banco*.

LÍNGUA

Com as suas raízes na língua latina, o português pertence a um grupo de línguas chamado "romano" ou "neolatino" que evoluiu a partir do latim. Desde o século XV, o português espalhou-se pela América, África, Índia e Oceânia.

O português é agora falado por cerca de 261 milhões de pessoas em Portugal, Brasil, Angola, Moçambique, Guiné, São Tomé e Príncipe e Timor, o que o torna a sexta língua mais falada no mundo.

O inglês é amplamente falado em Lisboa, Porto, na maior parte do Algarve, e noutros destinos turísticos principais.

Se estiver a visitar Portugal, aprender apenas algumas palavras simples em português facilitaria certamente a sua comunicação em áreas mais remotas e com portugueses que não são fluentes em inglês.

Embora a maioria dos portugueses não falem espanhol, a maioria das pessoas consegue compreender o espanhol. O francês é menos falado em Portugal do que era antes de ter sido substituído pelo inglês como segunda língua nas escolas. Ainda assim, o francês é falado por algumas pessoas.

ENTRADA E PERMANÊNCIA DE ESTRANGEIROS EM PORTUGAL

CIDADÃOS DA UE

Os cidadãos dos países da União Europeia (UE), Islândia, Liechtenstein, Noruega, Suíça ou Andorra não necessitam de visto para entrar em Portugal por curtos períodos de estada, é suficiente possuir um documento de identificação válido. Os cidadãos britânicos podem viajar para Portugal para férias ou viagens curtas até três meses sem necessitarem de visto, possuindo apenas um passaporte válido que deve ser válido durante todo o tempo em que se está em Portugal.

Os cidadãos de países da UE, Islândia, Liechtenstein, Noruega ou Suíça que pretendam permanecer em Portugal por um período superior a 3 meses, devem solicitar um certificado de registo à Câmara Municipal da área de residência.

Cinco anos consecutivos após a posse do certificado de registo, os seus titulares podem solicitar um certificado de residência permanente ao Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.

AUTORIZAÇÃO DE RESIDÊNCIA

Os cidadãos de países não comunitários que desejem viver em Portugal devem solicitar um visto de residência na embaixada portuguesa no seu país de residência. Um visto de residência é um visto de longa duração que permite aos seus titulares entrar em Portugal por um período de quatro meses para requerer uma autorização de residência junto dos Serviços de Estrangeiros e Fronteiras.

Os vistos de residência são emitidos se determinados objectivos de estadia forem cumpridos, como por exemplo:

- Trabalhar por conta própria, por conta de outrem ou para emigrantes empreendedores;
- Realização de investigação, ensino numa instituição de ensino superior ou realização de actividades altamente qualificadas;
- Estudar, trabalhar como voluntário ou fazer um estágio; e
- Para fins de reagrupamento familiar.

VISTOS GOLD

Os nacionais de fora do espaço Schengen podem obter uma autorização de residência para actividades de investimento (ARI), um regime de isenção de visto que concede autorização de residência temporária para fins de investimento, geralmente referido como visto gold. Os vistos gold concedem aos seus titulares o direito de circular livremente em Portugal e no Espaço Schengen. Os titulares de vistos gold devem assumir a obrigação de investir em Portugal. O investimento necessário pode ser, entre outros:

- Transferir capital num montante igual ou superior a 1.000.000 de euros;
- Criação, pelo menos, de 10 postos de trabalho vagos; ou
- Aquisição de bens imóveis com um valor igual ou superior a 500.000 euros.

As condições de concessão de visto gold foram agora revistas e as novas regras entram em vigor em Janeiro de 2022. A partir de então, o visto gold deixará de ser concedido nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, numa tentativa de desviar o investimento para o interior de Portugal e para as regiões autónomas da Madeira e Açores. Se estiver em vias de adquirir uma propriedade em Portugal e solicitar um visto gold, deverá ter como objectivo apresentar o pedido até Dezembro de 2021.

Os investimentos necessários serão também alterados. De acordo com os novos requisitos, apenas as transferências de um montante mínimo de 1.500.000 euros, a aquisição de imóveis em regiões especificadas (que podem ser encontradas [aqui](#)), transferências de 500.000 euros em estudos de investigação, entre outros, serão elegíveis para um visto gold.

Este investimento deve ser mantido durante pelo menos 5 anos, a partir da data em que o visto foi emitido.

O investimento pode ser feito directamente pelo requerente do visto gold ou indirectamente por uma empresa com sede em Portugal, cujas acções são detidas pelo requerente ou através de uma empresa com sede num Estado-Membro da UE com um estabelecimento permanente em Portugal, cujas acções são detidas pelo requerente.

Quando o investimento é feito por uma empresa, o cumprimento dos limiares de investimento será avaliado com base no montante das acções que o requerente detém na empresa.

Um visto gold é válido por 1 ano e pode ser renovado por períodos subsequentes de 2 anos. Para renovar o visto gold, os requerentes devem provar que residiram em Portugal durante pelo menos 7 dias, consecutivos ou não, no primeiro ano e 14 dias nos períodos de dois anos seguintes.

CANDIDATURAS VISTOS GOLD

REQUISITOS

Para obter um Visto de Ouro, os requerentes devem:

- Estar fisicamente presentes em Portugal durante o período exigido;
- Registrar-se junto das Autoridades Portuguesas de Segurança Social se a actividade empresarial exercida em Portugal estiver sujeita a registo;
- Não ter sido condenado por infracções penais, puníveis com pena de prisão superior a 1 ano ou com a proibição de entrada em Portugal;
- Não ter sido assinalado no Sistema de Informação Schengen e no sistema de informação das autoridades portuguesas para efeitos de recusa de entrada em Portugal;
- Possuir um visto Schengen válido; e
- Pedir o visto no prazo de 90 dias após a entrada no país.

SUBMISSÃO DE DOCUMENTOS

As candidaturas para ARI podem ser submetidas online (<http://ari.sef.pt>), nos escritórios das autoridades portuguesas competentes (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras) ou nos consulados ou embaixadas portuguesas no estrangeiro. Os documentos relacionados com o investimento devem ser apresentados pessoalmente.

Os custos administrativos da autorização de residência são de aproximadamente 5.600,00 euros. Desde que todos os requisitos sejam cumpridos, a autorização de residência é concedida no prazo de 60 dias a contar da apresentação do formulário e documentos relevantes.

O titular de um visto gold pode ser elegível para o direito de residência permanente, após 5 anos ou de nacionalidade portuguesa, após 6 anos, se forem cumpridos requisitos legais adicionais.

PROGRAMA “START-UP” VISA

No seguimento do impulso dos vistos gold, o Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação (IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação) desenvolveu o programa "Start-Up Visa" a fim de promover a criação de empresas e projectos inovadores.

O programa destina-se a empresários que desejem desenvolver o seu projecto empresarial ou inovador em Portugal, mesmo que ainda não tenham criado uma empresa ou que tenham projectos empresariais nos seus países de origem e que desejem prosseguir a sua actividade em Portugal.

Os candidatos devem preencher os seguintes requisitos:

- Não ter residência permanente num país pertencente ao Espaço Schengen
- Que cumpriram as suas obrigações perante a Administração Fiscal e a Segurança Social portuguesas (se aplicável);
- Não terem antecedentes criminais;
- Ser maior de idade;
- Possuir recursos financeiros equivalentes a 12 vezes o Índice de Apoio Social (IAS).

Para a apresentação da candidatura o candidato deve preencher um formulário online, com a sua identificação e dos outros empresários envolvidos e também a descrição do projecto, acompanhado dos seguintes documentos:

- Carta de motivação;
- Cópia do passaporte;
- Registo criminal do seu país de origem;
- Declaração do banco que comprove a existência de meios financeiros próprios de subsistência e a possibilidade de transferir estes fundos para um banco a operar em Portugal; e
- Curriculum vitae.

Os candidatos devem apresentar o seu pedido a uma ou mais incubadoras que estejam na lista de incubadoras certificadas.

Numa segunda fase, o empresário deve completar a informação da candidatura e submetê-la ao IAPMEI através de uma plataforma online. Os empresários elegíveis ao abrigo do programa celebrarão um contrato de incubação com a incubadora certificada.

MERCADO IMOBILIÁRIO PORTUGUÊS

Em 2021, e embora a crise causada pela Covid-19 tenha tido impacto no fecho das transações, o mercado imobiliário português tem-se mantido estável e começa agora a experimentar sinais de crescimento, com uma maior procura por parte dos investidores estrangeiros.

A avaliação bancária média dos valores imobiliários de Junho de 2021, disponibilizada pelo INE (Instituto Português de Estatística), registou uma taxa de variação anual de 8,6%.

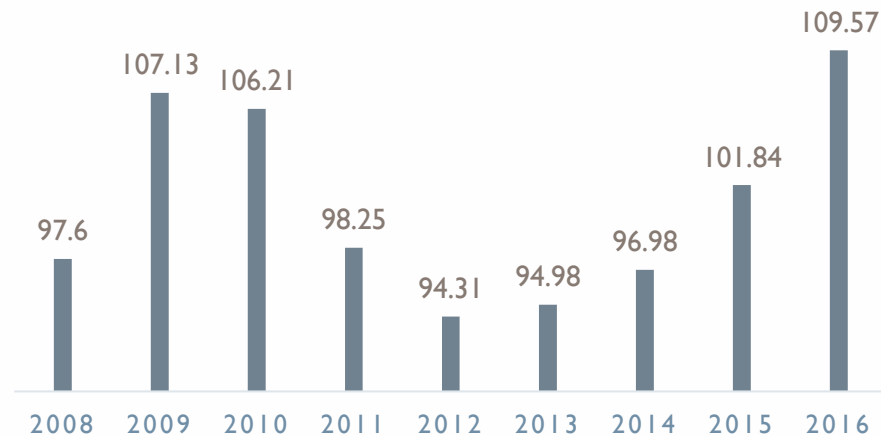
O preço médio da habitação em Portugal, no primeiro trimestre de 2021, foi estimado em 1.241 euros por metro quadrado.

O preço por metro quadrado na área metropolitana do Porto foi, no primeiro trimestre de 2021, fixado acima do valor nacional, em 1.333 euros, enquanto que os preços em Lisboa foram fixados ainda mais altos, em 1.685 euros.

Os preços da habitação em Lisboa estão entre os mais baixos da Europa.

No entanto, o preço médio do mercado residencial principal de Lisboa situa-se em 11.200 euros por metro quadrado, de acordo com a Savills Research. Os preços dos principais imóveis residenciais em Lisboa ainda são muito razoáveis em comparação com as suas capitais europeias, tornando-a num dos melhores destinos do mundo para investir.

Índice de preços do mercado imobiliário



COMPRAR CASA

CONTRATO PROMESSA DE COMPRA E VENDA

O procedimento de aquisição de propriedade começa normalmente com a execução de um Contrato Promessa de Compra e Venda.

Este acordo não é obrigatório apesar de se destinar a assegurar a celebração de uma Escritura de Compra e Venda. É assinado pelas duas partes e envolve um adiantamento ao promitente vendedor.

Para que o Contrato Promessa tenha eficácia real contra terceiros, é necessário proceder ao registo provisório da aquisição na Conservatória do Registo Predial. O registo provisório é válido por seis meses, podendo ser renovado por igual período e até um ano após a data fixada pelas partes para a execução da Escritura de Compra e Venda.

O registo provisório tem um custo de 250 euros.

ESCRITURA DE COMPRA E VENDA

Uma escritura de compra e venda é a última etapa do processo de aquisição de propriedade. Deve ser executada perante um notário e está sujeita a uma despesa entre 300 e 600 euros.

No caso de ter sido celebrado um contrato promessa de compra e venda com eficácia real, o registo provisório torna-se definitivo no momento da apresentação para registo da Escritura de Compra e Venda. A conversão do registo implica um custo de 100 euros.

Se não tiver sido concedida eficácia real ao Contrato Promessa de Compra e Venda, então o contrato é celebrado na Escritura de Compra e Venda. Neste caso, o montante devido é de 175 euros.

Alternativamente, é possível realizar todas estas formalidades através do serviço "Casa Pronta", num help desk ou através do site www.casapronta.pt.

IMPOSTOS SOBRE A COMPRA DE IMÓVEIS

A compra de um imóvel em Portugal requer um registo prévio junto da Autoridade Tributária para obter um número de identificação do contribuinte português.

A transacção está sujeita a uma série de impostos e custos relacionados.

O Imposto Municipal sobre as Transmissões Onerosas de Imóveis (IMT) incide sobre a transmissão do direito de propriedade ou partes dele de bens imóveis situados em Portugal, independentemente da forma como essa transmissão seja efectuada.

O IMT incide sobre o preço de compra ou sobre o valor tributável do imóvel, calculado sobre o valor mais elevado.

As taxas de IMT são:

- Até 6,5%, no caso de imóveis urbanos residenciais; e
- 10% se o comprador for um residente num paraíso fiscal.

A base fiscal do imposto de selo é a mesma que a do IMT.

Como regra geral, para a aquisição de propriedade ou outros direitos sobre bens imóveis, a taxa é de 0,8%.

No entanto, se a transmissão de direitos de propriedade sobre bens imóveis não tiver qualquer custo, a taxa do imposto de selo será de 10%.

O Imposto Municipal sobre Imóveis (IMI) é cobrado anualmente sobre o valor dos imóveis urbanos situados em Portugal.

As taxas de IMI são:

- Entre 0,3% e 0,5% para prédios urbanos; e
- 7,5% para propriedades pertencentes a residentes num paraíso fiscal.

ARRENDAR CASA

O MERCADO IMOBILIÁRIO

Os preços da habitação em Portugal continuam a aumentar fortemente, no meio da melhoria das condições económicas.

Os imóveis para arrendamento são anunciados em muitos sites especializados em imóveis. Além disso, os anúncios podem ser encontrados em jornais ou revistas locais, alguns deles em inglês. Agências imobiliárias em todo o país também oferecem alugueres de curto e longo prazo.

Vale a pena mencionar que o Alojamento Local, anunciado em plataformas como a Airbnb, é uma tendência crescente em Portugal. Actualmente, existem mais de 92.000 imóveis registados como tal. Embora 2.425 imóveis tenham sido cancelados no primeiro semestre do ano, o número de unidades habitacionais registadas foi superior, com um total de 3.762.

A regulamentação portuguesa (em particular a "Nova Lei de Arrendamento Urbano") é fortemente a favor do locador.

CONTRATO DE ARRENDAMENTO

Quer a longo ou curto prazo, é necessário um contrato de arrendamento escrito para arrendar um imóvel em Portugal.

As partes podem estipular um prazo fixo para o contrato de arrendamento, o qual será automaticamente renovado se nenhuma das partes se opuser à sua renovação. Na ausência desta disposição de prazo fixo, o contrato de arrendamento será considerado como tendo a duração de 5 anos.

O montante da renda pode normalmente ser livremente acordado entre as partes, com excepção da habitação de baixo custo. Os custos de arrendamento dependem da região e da vizinhança específica e podem variar de acordo com o número de quartos, as normas de um imóvel, e as instalações fornecidas.

SISTEMA NACIONAL DE SAÚDE

Em Portugal, o acesso aos cuidados de saúde públicos é gratuito para todos os residentes. O Relatório Mundial de Saúde da Organização Mundial de Saúde classificou o sistema de saúde português em 12º lugar.

Os subsistemas de saúde ou operam as suas próprias clínicas e hospitais ou operam através de acordos com o Sistema Nacional de Saúde. O principal subsistema de saúde é o ADSE (Assistência na Doença aos Servidores Civis do Estado) concedido aos funcionários públicos, enquanto outros exemplos são as clínicas e hospitais do Sindicato dos Trabalhadores dos Bancos do Norte, Sul e Ilhas (SAMS), ou ADM (Assistência na Doença aos Militares) para os militares portugueses.

Em Portugal existem vários estabelecimentos de saúde privados e profissionais de saúde que fornecem fontes adicionais de cuidados de saúde. É possível a eles ter acesso directamente ou através da vasta gama de seguros de saúde privados.

Em Portugal as consultas médicas com um médico de clínica geral e as vacinas básicas são gratuitas. No entanto, os beneficiários pagam uma taxa moderadora por cada consulta ou tratamento prestado através de cuidados de saúde públicos. Uma consulta regular num centro de saúde, por exemplo, custa 5 euros, enquanto que uma consulta de urgência num hospital custa 20 euros.

Os cidadãos extracomunitários podem ter de pagar algumas taxas adicionais por cuidados de saúde públicos em Portugal, o montante dependerá da existência ou não de um acordo recíproco de cuidados de saúde entre Portugal e o país de origem.

O Estado português paga parte do custo da maioria dos medicamentos, embora alguns sejam totalmente reembolsados, particularmente os medicamentos vitais para o tratamento de doenças graves. Os doentes são parcialmente reembolsados quando adquirem medicamentos com receita médica.

SISTEMA DE EDUCAÇÃO

O sistema educativo inclui escolas públicas operadas sob a responsabilidade exclusiva do Estado, regiões autónomas, municípios ou outras entidades públicas, e escolas privadas, operadas por entidades privadas ou indivíduos sob licença emitida pelo Estado.

As escolas e estabelecimentos de ensino sob o sistema de ensino nacional são considerados de interesse público.

O sistema de ensino português melhorou significativamente nas últimas duas décadas. Além disso, o número de imigrantes aumentou consideravelmente na última década, muitos dos quais não têm o português como língua materna. As escolas portuguesas estão preparadas para a educação de crianças de todas as idades provenientes de países estrangeiros. Reformas recentes incluem novas disposições para o estabelecimento de objectivos de aprendizagem, a reorganização da rede escolar, e a diversificação da oferta educativa. Assim, é possível escolher entre uma série de escolas portuguesas e internacionais para inscrever uma criança no sistema educativo em Portugal.

A escolaridade obrigatória foi alargada recentemente, e cessa assim que o aluno obtém um diploma que certifica a conclusão do ensino secundário, ou

seja, o 12º ano, ou completa 18 anos de idade (independentemente de ter concluído o ensino secundário). O pai é obrigado a inscrever a criança numa escola pública ou privada e o aluno é obrigado a frequentar tais escolas ou instituições..

O sistema escolar em Portugal está organizado em três níveis sequenciais: ensino pré-primário (idades 3 a 5 anos), ensino primário (típico idades 6 a 14 anos) e ensino secundário (típico idades 15 a 17 anos).

Age	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Grade				1 st	2 nd	3 rd	4 th	5 th	6 th	7 th	8 th	9 th	10 th	11 th	12 th
Level/ Cycle	Preschool			1 st cycle			2 nd cycle			3 rd cycle			Secondary education		
	Primary education														

NÍVEIS DE EDUCAÇÃO

ENSINO PRÉ-PRIMÁRIO, PRIMÁRIO E SECUNDÁRIO

O ensino pré-primário abrange crianças dos 3 aos 5 anos de idade. O Estado é responsável por assegurar uma rede de estabelecimentos de ensino pré-primário que permita a inscrição de todas as crianças de 5 anos e a educação dessas crianças, gratuitamente.

A escola primária pública é universal, obrigatória e gratuita no que diz respeito a matrículas, frequência e custos de certificação.

O acesso ao ensino secundário exige uma conclusão prévia da escola primária. Demora 3 anos e inclui cursos principalmente profissionais.

Após a conclusão e aprovação, os estudantes recebem um certificado para efeitos de acesso à universidade ou ao emprego, conforme o caso.

ENSINO SUPERIOR

Inclui universidades e escolas politécnicas. O acesso ao ensino superior exige a conclusão e aprovação prévia no ensino secundário ou equivalente.

Os estudantes com mais de 23 anos, que não tenham concluído o ensino secundário, podem também ter acesso ao ensino superior, desde que completem e aprovem testes de admissão específicos.

De acordo com o Times Higher Education World University Rankings de 2020, existem 12 universidades portuguesas classificadas nas melhores Universidades do mundo.

Além disso, o Financial Times classificou a Nova School of Business and Economics em 16º lugar no Ranking de Mestrado em Gestão, bem como em 47º lugar no Ranking de Educação Executiva, onde a Católica Lisboa School of Business and Economics também aparece na 72ª posição.

SISTEMA JUDICIAL

O sistema judicial português está dividido em duas jurisdições, a jurisdição civil e a jurisdição administrativa. Em ambas, os tribunais estão organizados em três níveis de tribunais judiciais.

Quanto à jurisdição civil, o Supremo Tribunal de Justiça é o tribunal superior e tem jurisdição nacional. O Supremo Tribunal de Justiça destina-se principalmente à apreciação de recursos dos tribunais inferiores.

Os Tribunais da Relação são tribunais de segunda instância e têm jurisdição distrital, decidindo sobre os recursos das decisões dos tribunais inferiores.

Os tribunais inferiores (Tribunais de primeira instância) decidem a maioria dos litígios. Uma decisão pode ser objecto de recurso, dependendo do valor monetário e das questões envolvidas.

No entanto, quando os direitos pessoais (por exemplo, casos familiares) estão em julgamento, os recursos são sempre permitidos, independentemente do valor monetário em jogo.

No sistema judicial português, existem também Julgados de Paz, que se ocupam principalmente da resolução de litígios em casos de baixo valor, uma vez que a sua competência se estende, especialmente, às questões patrimoniais civis.

Para além da jurisdição civil e administrativa, é de notar que a autoridade judicial superior é o Tribunal Constitucional.

O Tribunal Constitucional está especialmente incumbido de avaliar a conformidade da lei com a Constituição Portuguesa.

TAXAS E CUSTAS JUDICIAIS

TAXAS DE JUSTIÇA

As taxas de justiça devem ser pagas por cada acção judicial apresentada ao tribunal, o seu montante depende do valor do crédito em causa.

As taxas de justiça devem ser pagas no início de uma acção judicial. No entanto, se o valor do crédito for superior a 275.000,00 euros, poderá ser exigido um pagamento adicional no final.

As custas judiciais são proporcionais ao valor do crédito em causa sem qualquer limite, por exemplo:

- Acção judicial no valor estimado de 1 milhão de euros de custas judiciais: 10,506 euros
- Acção judicial no valor de 10 milhões de euros: 120.666 euros
- Acção judicial no valor de 100 milhões de euros de custas judiciais estimadas: 1.222.266 euros

CUSTAS DE PARTE

As despesas legais da parte vencedora são as despesas legais incorridas pela parte vencedora, que são suportadas pela outra parte se a parte vencedora o pedir.

As despesas legais da parte vencedora abrangem: (i) a taxa judicial paga pela parte vencedora; (ii) + 50% das taxas pagas por ambas as partes, por exemplo:

- Acção judicial no valor de 1 milhão de euros custos estimados da parte: 7,701 euros
- Acção judicial no valor de 10 milhões de euros custos estimados da parte: 62,781 euros
- Acção judicial no valor de 100 milhões de euros custos estimados da parte: 563.581 euros

Além disso, quem intentar a acção em tribunal e ganhar deve pagar ao tribunal os montantes restantes não abrangidos pelas despesas da parte legal.

CONTRATOS DE TRABALHO

Em geral, os contratos de trabalho não precisam de estar por escrito. A lei apenas exige um documento escrito para alguns tipos de contratos, incluindo, mas não limitado a, contratos a prazo, contratos a tempo parcial, contratos com empregados estrangeiros, e contratos de destacamento.

Independentemente do tipo de contrato, o empregador deve informar por escrito o trabalhador sobre as condições de trabalho, incluindo local de trabalho, posição de trabalho, termo e fundamentos relevantes, remuneração do trabalhador, instrumento de negociação colectiva (se existir), apólice de seguro de acidentes do empregador e fundo de indemnização do trabalhador, no prazo de 60 dias a partir da data de entrada em vigor do contrato.

Salário. Os empregados têm direito a um salário mínimo mensal estabelecido pelo Governo. Além disso, os empregados têm direito a receber o subsídio de Natal e o subsídio de férias.

Horário de trabalho. O período máximo de trabalho regular é de quarenta horas por semana, oito horas por dia. Os trabalhadores têm direito a um período mínimo de descanso de onze horas consecutivas entre dois períodos de trabalho diário sucessivos, bem como a um dia de descanso por semana. Pode também ser concedido um dia de descanso adicional de meio dia ou um dia inteiro (em todas ou em certas semanas do ano), para além do dia de descanso exigido por lei.

Férias. Os trabalhadores têm direito a vinte e dois dias úteis de férias pagas por ano, e feriados nacionais.

Ao abrigo de acordos de negociação colectiva, os empregadores podem ser obrigados a conceder dois feriados opcionais: Terça-feira de Carnaval/Chrove e o feriado municipal local.

Saúde e segurança. O empregador deve assegurar aos empregados condições de saúde e segurança no trabalho e, portanto, cumprir um conjunto de princípios e deveres gerais que visam a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

A entidade patronal é obrigada a assegurar: (i) medidas técnicas de prevenção de acidentes de trabalho; (ii) formação, informação e consulta dos trabalhadores sobre segurança no local de trabalho; (iii) serviços internos ou externos de saúde e segurança. O empregador deve também contratar um seguro para cobrir os riscos de acidentes de trabalho para cada trabalhador.

Segurança Social. A contribuição para a Segurança Social é um imposto sobre os rendimentos do trabalho, que é cobrado aos empregadores e empregados às taxas de 23,75% e 11% respectivamente.

APLICAÇÃO OBRIGATÓRIA DAS NORMAS DE DIREITO PORTUGUÊS

Geralmente, o empregador e o trabalhador podem escolher a lei aplicável, sujeito às condições estabelecidas no Regulamento Roma I, que estabelece regras para a determinação da lei aplicável aos contratos de trabalho internacionais que dão às partes a liberdade de escolher a lei aplicável e estabelece algumas salvaguardas para o trabalhador como parte mais fraca do contrato.

Na ausência de uma escolha explícita da lei aplicável, o contrato de trabalho será regido por esta:

- A lei do país em que o empregado realiza habitualmente o seu trabalho em execução do contrato;

Na falta disso:

- A lei do país a partir do qual o trabalhador efectua habitualmente o seu trabalho em execução do contrato;

Na falta disso:

- A lei do país em que se situa o local de trabalho através do qual o trabalhador foi contratado.

A escolha da lei não deve contudo privar os trabalhadores da protecção conferida pelas disposições legais obrigatórias que seriam aplicáveis ao abrigo da lei que, na ausência de escolha, teria sido aplicável.

Os tribunais portugueses entenderam como disposições obrigatórias, entre outras, as seguintes matérias:

- Rescisão do contrato, especialmente o despedimento;
- Tempo máximo de trabalho e períodos mínimos de descanso;
- Férias pagas e feriados públicos;
- Salário mínimo e pagamento de horas extraordinárias;
- Saúde, segurança e higiene no trabalho;
- Protecção da maternidade e paternidade;
- Protecção de menores no local de trabalho;
- Igualdade de tratamento e não discriminação.

RETRIBUIÇÃO

Os trabalhadores têm direito a um salário mínimo, que é fixado pelo Governo português e actualizado anualmente com base no custo de vida, produtividade nacional e política de preços e rendimentos do governo.

O salário mínimo de Portugal é calculado com base numa taxa mensal fixa. O salário mínimo nacional em Portugal em 2021 é de 665 euros por mês (com base em 14 pagamentos por ano). Para determinados empregos e profissões, o salário mínimo pode ser acordado através de acordos colectivos de trabalho, que nunca podem fixar um montante inferior ao salário mínimo legalmente estabelecido pelo Governo.

O salário deve ser pago numa base regular e permanente e pode ser fixo, variável ou misto (compreendendo componentes fixos e variáveis).

Para além do salário, os empregados têm direito a:

- Subsídio de Natal: igual a um mês de salário pagável até 15 de Dezembro de cada ano; e
- Subsídio de férias: igual a um mês de salário a pagar antes do período de férias.

Os empregadores não podem compensar créditos detidos sobre empregados com qualquer salário ou fazer quaisquer descontos ou deduções ao salário dos

empregados durante o período em que o contrato de trabalho estiver em vigor.

Existem contudo excepções (e até certos limites), incluindo:

- Deduções a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades ordenadas por lei, decisão judicial ou acordo de mediação, desde que tal decisão ou acordo tenha sido notificado ao empregador;
- Indemnizações determinadas por decisão judicial ou acordo de mediação;
- Sanções pecuniárias resultantes de um processo disciplinar;
- Reembolso de capital e pagamento de juros sobre empréstimos concedidos pelo empregador ao empregado;
- Preços das refeições no local de trabalho, utilização de telefones, fornecimento de bens, gasolina ou materiais, quando solicitado pelo empregado, bem como outros custos incorridos pelo e com o consentimento do empregador em nome do empregado; e
- Subsídios ou pagamentos feitos antecipadamente e por conta do salário do empregado.

DIREITO DE FÉRIAS

Os empregados têm direito a 22 dias úteis de férias pagas por ano que não podem ser substituídas por qualquer compensação, financeira ou outra, mesmo que mediante aprovação do empregado. Os trabalhadores podem renunciar à parte do seu direito a férias que exceda 20 dias úteis.

O direito de férias é devido a 1 de Janeiro do ano seguinte, excepto:

- No ano de contratação e após seis meses de trabalho, o empregado tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho, até 20 dias úteis. Se o fim do ano for alcançado antes deste período ou antes do empregado tirar férias, o empregado pode gozar o período de férias até 30 de Junho do ano seguinte;
- No caso de contratos de trabalho até seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho;
- No caso de contratos de trabalho até 12 meses ou que terminem no ano subsequente ao ano de contratação, o trabalhador tem direito a um período de férias proporcionalmente à duração do contrato de trabalho.

Como regra, o período de férias deve ser gozado no mesmo ano em que se torna devido. No entanto, em casos excepcionais, os trabalhadores podem gozar o período de férias depois, desde que este ocorra até 30 de Abril do ano seguinte e mediante acordo da entidade patronal.

O calendário do período de férias deve ser acordado entre a entidade patronal e o trabalhador. No caso de este acordo falhar, a entidade patronal deve marcar o período de férias e dar ao trabalhador o direito de gozar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

Independentemente do acordo entre o empregado e a entidade patronal, os empregados têm direito a gozar, pelo menos, 10 dias úteis consecutivos de férias.

O incumprimento pelo empregador do horário das férias constitui uma infracção administrativa grave e pode implicar o pagamento de multas que variam de acordo com o volume de negócios do empregador.

Além disso, os empregados têm direito a tirar o dia de folga nos feriados públicos. Actualmente, os feriados públicos em Portugal são: 1 de Janeiro, Sexta-feira Santa, Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpus Christi, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

Caso as funções desempenhadas pelos trabalhadores impliquem riscos clínicos para uma trabalhadora grávida ou para o seu filho por nascer, o empregador deve:

- Adaptar as condições de trabalho da trabalhadora;
- Atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional; ou
- Dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

As trabalhadoras grávidas estão isentas de efectuar turnos nocturnos, trabalhar horas extraordinárias, em bancos de horas ou em horários de trabalho concentrado. Têm também direito a uma licença de trabalho para assistir a consultas médicas pré-natais e, após o parto, para amamentar o bebé.

Os trabalhadores (mães ou pais) têm direito a uma licença parental inicial paga de 120 ou 150 dias consecutivos e correspondente a 100% ou 80% do salário, respectivamente.

Se ambos os pais partilharem a licença parental inicial, o período de licença

pode ser aumentado em 30 dias. Neste caso, e após o período obrigatório de seis semanas a gozar pela mãe após o parto, ambos os pais devem gozar 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos.

Trabalhadoras grávidas devem tirar uma licença de seis semanas imediatamente após o parto e podem tirar 30 dias antes do nascimento, caso em que o empregador deve ser informado com pelo menos 10 dias de antecedência (ou o mais cedo possível, em caso de emergência médica) e receber uma declaração médica com a data prevista para o parto.

Um trabalhador que se torne pai tem direito a tirar uma licença remunerada de 20 dias úteis, consecutivos ou interpolados, cinco dos quais consecutivos e tirados logo após o parto, tudo nas 6 semanas imediatamente após o parto.

Após o período obrigatório acima referido, o pai tem direito a cinco dias úteis adicionais, sucessivamente ou em alternativa, juntamente com a licença parental inicial da mãe.

A rescisão de um contrato de trabalho de uma puérpera, grávida ou lactante requer um parecer jurídico prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

PACTOS RESTRITIVOS

Em regra, os pactos restritivos após a cessação do contrato de trabalho são nulos. No entanto, os pactos de não concorrência e pactos de permanência são permitidos em certas condições.

PACTOS DE EXCLUSIVIDADE E NÃO CONCORRÊNCIA

As cláusulas de exclusividade (enquanto o contrato de trabalho está em vigor) e os pactos de não concorrência (após a cessação) são permitidos se forem cumpridos os seguintes requisitos:

- A limitação da atividade do trabalhador durará pelo período máximo de dois anos depois da cessação do contrato de trabalho. Em casos excecionais, poderá ascender aos três anos;
- O pacto de não concorrência deve constar de acordo escrito, nomeadamente de contrato de trabalho ou de revogação deste;
- Deve tratar-se de actividade cujo exercício possa causar prejuízo ao empregador; ou
- Deve ser atribuída ao trabalhador, durante o período de limitação da actividade, uma compensação que pode ser reduzida equitativamente quando o empregador tiver realizado despesas avultadas com a sua formação profissional.

PACTOS DE PERMANÊNCIA

A fim de compensar o empregador por despesas elevadas incorridas com a formação profissional do trabalhador, as partes podem acordar que o trabalhador se obriga a não fazer cessar o contrato de trabalho por período não superior a três anos. O trabalhador pode, em qualquer caso, antecipar o fim deste período, reembolsando o empregador pelas despesas relevantes incorridas.

Para fazer cumprir as cláusulas limitativas da liberdade de trabalho após a cessação do contrato de trabalho, o acordo deve indicar ou o montante da indemnização a pagar ao trabalhador ou os seus critérios de cálculo.

Esta indemnização poderá ser paga em prestações durante o período de vigência do contrato ou de uma só vez. As partes podem também acordar em sanções contratuais aplicáveis em caso de violação de pactos restritivos.

SUSPENSÃO

No decorrer de procedimentos disciplinares, as suspensões são permitidas por lei, particularmente depois de a nota de culpa ter sido entregue ao trabalhador.

DURAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

CONTRATOS SEM TERMO E A TERMO

A lei portuguesa prevê contratos a termo e contratos sem termo. Os contratos a termo certo estão em vigor por um período pré-estabelecido de acordo com as necessidades temporárias do empregador, que devem ser especificadas no contrato, e expiram no final do prazo acordado, a menos que sejam renovados; os contratos a termo certo não podem ser renovados por mais de três vezes e têm uma duração máxima de dois anos.

Os contratos de trabalho a termo devem conter uma descrição detalhada dos motivos relevantes e deve haver uma ligação clara entre os motivos relevantes e o termo. Caso contrário, o empregador poderá estar sujeito a multas e o contrato a termo poderá ser legalmente convertido num contrato de trabalho sem termo.

Os contratos a termo incerto não têm uma data de termo especificada e são rescindidos com a conclusão do projecto do empregador ou quando a razão pela qual o empregado foi contratado deixa de existir. Os contratos por tempo indeterminado têm uma duração máxima de quatro anos.

Quando as partes não acordam um termo (certo ou incerto) para o contrato, o contrato de trabalho é considerado por tempo indeterminado, o que significa que o empregador só pode rescindir o contrato nas circunstâncias especificadas na lei, ou seja, no caso de justa causa.

PERÍODO EXPERIMENTAL

O período experimental é o período durante o qual qualquer das partes pode rescindir unilateralmente o contrato sem aviso prévio, sem invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 180 dias para trabalhadores que: (i) exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação; (ii) desempenhem funções de confiança; (iii) estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;
- 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

A duração máxima do período experimental para contratos a termo certo e incerto é:

- 30 dias para os contratos com duração igual ou superior a seis meses; e
- 15 dias para contratos com duração inferior a seis meses.

CESSAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO

Os contratos de trabalho a termo expiram no final do seu prazo inicial ou de renovação, desde que seja enviada uma notificação de não-renovação ou rescisão ao trabalhador, como se segue:

- Nos contratos a termo certo, 15 dias antes do termo do contrato; e
- Nos contratos a termo incerto, 7, 30 ou 60 dias antes da data relevante, se o contrato de trabalho tiver durado menos de 6 meses, de 6 meses a 2 anos, ou mais de 2 anos, respectivamente.

É possível recorrer à figura do despedimento coletivo se o empregador pretender despedir um mínimo de 2 trabalhadores (em empresas com menos de 50 trabalhadores) ou 5 (em empresas com 50 ou mais trabalhadores) dentro de um período de 3 meses. O despedimento coletivo deve assentar num dos seguintes fundamentos: (i) motivos de mercado; (ii) motivos estruturais; e (iii) motivos tecnológicos.

Quando o número de trabalhadores a despedir não estiver abrangido pelos limiares de despedimento coletivo, o empregador pode optar por despedir um ou mais trabalhadores com os mesmos fundamentos que o despedimento coletivo. O despedimento cumpre os seguintes requisitos: (i) os motivos do despedimento não podem estar relacionados com um comportamento intencional das partes e (ii) as tarefas do trabalhador despedido não estão a ser desempenhadas por trabalhadores

com contratos de trabalho a termo.

Os empregadores podem fazer cessar contratos individuais de trabalho por:

- Inadaptação do trabalhador quando este demonstrar ineptidão ou incapacidade para executar as tarefas atribuídas, desde que tal ocorra no decurso do desempenho das funções.
- Violação pelo trabalhador dos seus deveres no âmbito do contrato de trabalho.

O despedimento por violação de deveres deve ser efectuado na sequência de um processo disciplinar contra o trabalhador em questão.

O incumprimento das regras do despedimento e dos procedimentos formais exigidos por lei, torna o despedimento ilícito e confere ao trabalhador o direito (i) a uma indemnização por danos; (ii) a receber os salários (incluindo os subsídios de férias e de Natal) desde a data de despedimento até à data da decisão do tribunal e (iii) a ser reintegrado ou a receber indemnização fixada pelo tribunal.

Trabalhador o empregador são livres de concordar em terminar o contrato de trabalho. O acordo de cessação deve ser feito por escrito e pode ser revogado pelo trabalhador no prazo de sete dias a partir da data de entrada em vigor, excepto se executado perante um notário público.

COMPENSAÇÃO POR DESPEDIMENTO

Employees subject to collective dismissal, redundancy or employee's ineptitude are entitled to severance compensation.

CONTRATOS DE TRABALHO SEM TERMO

Para os contratos sem termo celebrados antes de 1 de Novembro de 2011, a compensação por despedimento será calculada da seguinte forma:

- **Até 31 de Outubro de 2012:** 1 salário base e diuturnidades por cada ano de antiguidade;
- **Entre 1 de Novembro de 2012 e 30 de Setembro de 2013:** 20 dias de salário base e diuturnidades por cada ano de antiguidade; o montante do salário base e diuturnidades não pode ser superior a 20 vezes o salário mínimo mensal;
- **Após 1 de Outubro de 2013:** 18 dias de salário base e diuturnidades por cada ano de antiguidade nos primeiros 3 anos do contrato, e 12 dias de salário base e diuturnidades por cada ano de antiguidade nos anos seguintes (Novas Regras).

CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO

Para contratos a termo celebrados antes de 1 de Novembro de 2011, a compensação por despedimento calcular-se-á da seguinte forma:

- **Até 31 de Outubro de 2012:** 3 ou 2 dias de salário base e diuturnidades por cada mês de antiguidade, se a duração do contrato for inferior ou superior a 6 meses, respectivamente, com um mínimo de 3 salários base;
- **Após 1 de Novembro de 2012 e até 30 de Setembro de 2013:** 20 dias de salário base e diuturnidades por cada ano de antiguidade; o montante do salário base e diuturnidades não pode ser superior a 20 vezes o salário mínimo mensal;
- **Após 1 de Outubro de 2013:** são aplicáveis as Novas Regras; e
- A compensação mínima é de 3 salários base e diuturnidades.

Para além da indemnização por despedimento, os trabalhadores têm direito a todos os outros créditos laborais existentes.

IMPOSTOS EM PORTUGAL

Os impostos em Portugal estão em grande medida em conformidade com os países da UE.

Portugal oferece também muitos incentivos aos estrangeiros, tais como o regime de residentes não habituais ou a livre remessa de fundos, aumentando a atractividade de Portugal, ao mesmo tempo que dá provas do compromisso português de atrair os melhores talentos internacionais.

Relativamente aos rendimentos auferidos no estrangeiro, Portugal assinou mais de 60 tratados para evitar a dupla tributação, como por exemplo com Malta, Macau, Estados Unidos da América, Polónia, Rússia e Hong Kong.

Além disso, Portugal assinou mais de 50 acordos bilaterais para a promoção e protecção recíproca do investimento. Além disso, tem mais de 15 acordos de intercâmbio de informações fiscais assinados.

O sistema fiscal em Portugal é administrado pela Direcção-Geral dos Impostos (DGCI), responsável pela gestão dos impostos sobre o rendimento, sobre a riqueza, e impostos gerais sobre consumos específicos, em conformidade com as políticas fiscais determinadas pelo Governo.

Os principais impostos cobrados às pessoas singulares em Portugal são:

- O Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS);
- O Imposto sobre o Valor Acrescentado (IVA);
- O Imposto do Selo (IS);
- O Imposto Municipal sobre Transmissões Onerosas de Imóveis (IMT); e
- O Imposto Municipal sobre Imóveis (IMI).

IMPOSTO SOBRE O RENDIMENTO DAS PESSOAS SINGULARES (IRS)

O Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS) é cobrado sobre o montante anual dos rendimentos recebidos por um residente em Portugal, após deduções e abatimentos. Compreende salários, ganhos de capital e rendimentos imobiliários, incluindo os rendimentos obtidos no estrangeiro. Uma declaração tardia do imposto anual sobre o rendimento está sujeita a uma multa que varia entre 150 e 3.750 euros.

É possível fazer deduções de rendimento limitadas em Portugal, tais como:

- Uma dedução geral para cada contribuinte e cada um dos seus dependentes;
- Despesas de saúde;
- Despesas de educação e formação;
- Encargos com cuidados diurnos e nocturnos das pessoas idosas;
- Encargos relacionados com bens imóveis e energias renováveis;
- Encargos relacionados com apólices de seguros de vida e de saúde;
- Dupla tributação internacional;
- Algumas isenções e/ou reduções fiscais especiais; e

- Algumas deduções específicas em função do tipo de rendimento obtido.

As mais-valias derivadas da transmissão de bens imóveis, acções, ou outros investimentos, são também consideradas rendimento. Por conseguinte, são também tributadas ao abrigo do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares.

As mais-valias obtidas por não residentes estão sujeitas a uma taxa de imposto fixa de 28%, excepto as mais-valias resultantes da alienação de acções.

Os rendimentos derivados da transmissão de imóveis são tributados apenas sobre metade do seu valor e a taxa de imposto aplicável depende do rendimento do agregado do residente. No entanto, se uma pessoa vender a sua residência permanente e reinvestir a mais-valia obtida na aquisição de outra residência permanente em Portugal no prazo de 36 meses após a venda, a mais-valia não é tributada. Para que esta isenção seja aplicável, devem ser cumpridos determinados requisitos.

Para se registar como contribuinte em Portugal, é necessário preencher um formulário de registo na repartição fiscal local. Este registo deve ser feito antes da realização de qualquer actividade em Portugal.

Os trabalhadores independentes devem declarar o início da sua actividade às autoridades fiscais portuguesas.

IMPOSTOS SOBRE TRANSACÇÕES

IMPOSTO SOBRE O VALOR ACRESCENTADO

O Imposto sobre o Valor Acrescentado (IVA) é cobrado sobre qualquer transacção de bens e prestação de serviços.

A taxa geral do IVA aplicável em Portugal Continental é de 23%.

No entanto, certos bens e serviços podem estar sujeitos a uma taxa intermédia de IVA de 13% e a uma taxa reduzida de IVA de 6%.

No entanto, nos Açores e na Madeira, pode-se contar com uma tributação mais baixa.

Nos Açores, a taxa geral de IVA é de 18%, a taxa intermédia é de 9% e a taxa reduzida é de 4%.

Na Madeira, as taxas de IVA são de 22%, 12% e 5%, respectivamente.

IMPOSTO DO SELO

O imposto do selo (IS) é cobrado sobre escrituras, contratos, documentos e papéis relacionados com a transacção de mercadorias, incluindo transacções realizadas a título gratuito. A taxa varia em função do tipo de transacção. O Imposto do Selo é cobrado sobre certas transacções que estão isentas de IVA, incluindo mas não se limitando a:

- Empréstimos (até 0,6%);
- Garantias (até 0,6%);
- Seguros (até 9%);
- Transferência de empresas (5%); e
- Transacções imobiliárias (0,8%).

REGIME FISCAL DOS RESIDENTES NÃO HABITUAIS

O regime dos residentes não-habituais (RNH) oferece aos não residentes a oportunidade de se tornarem residentes fiscais em Portugal e beneficiarem de um regime fiscal mais favorável sobre certos rendimentos de origem portuguesa e estrangeira sem necessidade de fazer quaisquer investimentos.

As principais vantagens do regime fiscal dos RNH são:

- Os rendimentos do emprego e do trabalho independente obtidos em Portugal serão sujeitos a uma taxa fixa de 20%, com uma sobretaxa adicional de 3,5%;
- As pensões obtidas fora de Portugal estarão isentas de impostos (excepto para as pensões do Estado); e
- Outros rendimentos de origem estrangeira serão isentos de impostos, desde que possam ser tributados fora de Portugal ao abrigo das convenções fiscais aplicáveis ou do modelo da OCDE ou, no caso de rendimentos do trabalho, sejam efectivamente tributados no país de origem.

Estas vantagens prolongar-se-ão por um período de 10 anos consecutivos a partir do ano de registo como residente fiscal em Portugal, inclusive.

Para obter o estatuto de RNH devem ser cumpridos os seguintes requisitos:

- Não ter sido residente fiscal português nos 5 anos anteriores;
- Registar-se como residente fiscal e solicitar o estatuto de RNH quando desse registo ou até 31 de Março do ano seguinte; e
- No caso de rendimentos de emprego obtidos em Portugal e de rendimentos de trabalho independente obtidos dentro ou fora de Portugal, com uma actividade científica, artística ou técnica de "alto valor acrescentado".

As actividades de alto valor acrescentado incluem, entre outras, arquitectos, engenheiros, artistas plásticos, actores e músicos, auditores, médicos e dentistas, professores e psicólogos, profissões liberais, técnicos e similares e investidores, directores e gestores.

Os potenciais candidatos devem, antes de apresentarem qualquer candidatura, confirmar a satisfação dos requisitos relevantes junto dos consultores jurídicos e fiscais portugueses.

MACEDO • VITORINO

SOBRE A MACEDO VITORINO

QUEM SOMOS & O QUE FAZEMOS

QUEM SOMOS

A MACEDO VITORINO foi fundada em 1996, centrando a sua atividade na assessoria a clientes nacionais e estrangeiros em sectores específicos de atividade, de que destacamos o sector financeiro, as telecomunicações, a energia e as infraestruturas.

Desde a sua constituição, a MACEDO VITORINO estabeleceu relações estreitas de correspondência e de parceria com algumas das mais prestigiadas sociedades de advogados internacionais da Europa e dos Estados Unidos, o que nos permite prestar aconselhamento em operações internacionais de forma eficaz.

As nossa atuação é citada pelos diretórios internacionais, *Legal 500*, *IFLR 1000* e *Chambers and Partners*, nomeadamente nas áreas de Direito Bancário & Financeiro, Societário e «M&A», Mercado de Capitais, Direito Fiscal, Projetos e Contencioso.

A nossa prática é multifacetada. Assessoramos algumas das maiores empresas nacionais e internacionais em diversos sectores de atividade comercial e industrial, assumindo especial relevância, a banca, a indústria, as telecomunicações, capital de risco e a tecnologia.

A MACEDO VITORINO representa:

- EMPRESAS NACIONAIS E MULTINACIONAIS
- BANCOS E INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS
- FUNDOS DE INVESTIMENTO
- SOCIEDADES DE INVESTIMENTO E FUNDOS DE «PRIVATE EQUITY»
- ASSOCIAÇÕES EMPRESARIAIS, CIENTÍFICAS E ACADÉMICAS
- EMBAIXADAS E GOVERNOS
- EMPRESÁRIOS INDIVIDUAIS
- CLIENTES PRIVADOS

MACEDOVITORINO.COM

MA
CE
DO
▪ ▪
VI
TO
RI
NO