



# CONDIÇÃO LABORAL DO EXPATRIADO PORTUGUÊS



MACEDO VITORINO & ASSOCIADOS  
Sociedade de Advogados, RL

# Introdução

A crescente mobilidade de mão-de-obra, ditada atualmente pelo cenário de crise que atravessa Portugal, reforça a pertinência de analisar as diferentes formas de trabalho no estrangeiro disponíveis aos trabalhadores portugueses.

Procedeu-se à análise das principais questões referentes aos trabalhadores que aspirem trabalhar além-fronteiras, com foco nos países lusófonos que acolhem o maior número de expatriados portugueses.

O número de expatriados portugueses tem vindo a aumentar consideravelmente, registando-se em 2012 um acréscimo de cerca de 47% do número de trabalhadores em busca de novas oportunidades no estrangeiros, número que tem, desde então, vindo a crescer.

Muitas empresas portuguesas têm adotado uma abordagem dinâmica, procurando a internacionalização dos seus negócios e exportação dos seus produtos e serviços, para fazer face ao clima económico experienciado em Portugal.

Este aumento de expatriados explica-se também pelo recrutamento de trabalhadores portugueses por empresas estrangeiras.

Os países que mais procuram trabalhadores portugueses atualmente são Angola, Brasil e Moçambique. Tendo em conta que se tratam de países com economias em crescimento acelerado, existe uma acentuada necessidade de mão-de-obra qualificada.

Os candidatos portugueses são cobiçados pela sua qualificação e pela ligação cultural partilhada com estes países. Em especial, a língua portuguesa desempenha um importante papel na atratividade dos trabalhadores lusos.

Por outro lado, os expatriados portugueses são aliciados pelas possibilidades oferecidas por estes novos destinos.

Através do expatriamento os trabalhadores esperam a obtenção de melhores condições económicas ou fiscais.

O expatriamento é, atualmente, encarado como um meio de progressão na carreira, procurado pelos trabalhadores e oferecido pelas empresas como incentivo.

# Formas de trabalho no estrangeiro

Existem diferentes formas de trabalho no estrangeiro. Destacam-se a (i) contratação direta de empresa localizada no estrangeiro, (ii) o destacamento, (iii) a agência privada de colocação e (iv) por conta própria.

- Na contratação direta de empresa localizada no estrangeiro não há participação de qualquer "terceiro". O trabalhador contrata com uma empresa sediada ou localizada no estrangeiro sem recorrer à intermediários;
- Por destacamento uma entidade empregadora, com sede e atividade em Portugal, envia para outro Estado um trabalhador, para realizar uma atividade profissional por conta dessa entidade, por um determinado período de tempo;
- As agências privadas de colocação têm como principal atividade a colocação de candidatos a emprego no mercado de trabalho, atuando como intermediárias entre a procura e a oferta de emprego. As agências de colocação devem certificar-se que o candidato ao emprego terá, no país de destino, acesso a prestações médicas, medicamentosas e hospitalares nas mesmas condições que teria no território nacional e alojamento adequado; e

- Por fim, pode o trabalhador trabalhar no estrangeiro por conta própria. O trabalhador será responsável pelas suas próprias condições de trabalho.

Os trabalhadores independentes que exerçam a sua atividade por conta própria em Portugal e vão exercer temporariamente o mesmo tipo de atividade noutro Estado podem pedir destacamento e continuar a descontar como trabalhadores independentes em Portugal, desde que :

- Tenham atividade significativa em Portugal (ou seja, têm atividade aberta há pelo menos 4 meses, com mais de 25% da faturação em Portugal) ;
- Tenham as contribuições pagas à Segurança Social;
- Tenham a situação legalizada junto dos Serviços de Finanças; e
- Estejam cobertos por uma apólice de seguro de acidentes de trabalho.

# Aspetos fiscais

Um trabalhador que se desloque para o estrangeiro para aí desempenhar o seu trabalho, no âmbito de qualquer uma das formas acima referidas, não fica completamente desonerado das suas obrigações fiscais perante a autoridade tributária portuguesa.

Sendo o rendimento do trabalhador pago por empregador residente ou com estabelecimento estável em Portugal, o rendimento do trabalhador está sujeito a IRS por via de retenção na fonte neste território.

Sempre que tais rendimentos sejam sujeitos a tributação efetiva (em imposto similar ou idêntico ao IRS) no país onde o trabalhador preste o trabalho é dispensada a retenção na fonte.

Caso o empregador não tenha residência em Portugal a tributação será feita em termos finais, a taxas progressivas, de acordo com os escalões do IRS.

Se não há residência portuguesa nem rendimento pago por empregador residente ou com estabelecimento estável em Portugal, não há tributação neste território.

**Obrigações do trabalhador:** Sempre que se altere o estatuto de residência do trabalhador, este deve comunicar, no prazo de 60 dias, tal alteração à administração tributária. Caso o trabalhador, mantendo-se residente em Portugal, se ausente por um período superior a seis meses, deve designar um representante residente em território nacional para efeitos tributários.

**Obrigações do empregador:** O empregador deve entregar à Autoridade Tributária e Aduaneira uma declaração de modelo oficial, referente aos rendimentos pagos ou colocados à disposição e respetivas retenções de imposto, de contribuições obrigatórias para regimes de proteção social e subsistemas legais de saúde.

Quanto ao trabalhador, o empregador está obrigado a entregar, até 20 de janeiro de cada ano, documento comprovativo das importâncias devidas no ano anterior, incluindo, quando for caso disso, as correspondentes aos rendimentos em espécie que lhes hajam sido atribuídos, do imposto retido na fonte e das deduções a que eventualmente tenham lugar ou ainda, nos 15 dias imediatos à respetiva ocorrência, de qualquer facto que determine a alteração dos rendimentos ou a obrigação de os declarar.

# Trabalhadores estrangeiros em Angola

Apenas é possível contratar trabalhadores estrangeiros não residentes quando o empregador tenha ao seu serviço mais de cinco trabalhadores e o seu quadro de pessoal for composto por, pelo menos, setenta por cento de força de trabalho angolana. É possível a inobservância da quota fixada quando se trate de trabalhadores especializados ou de trabalhadores que, consideradas as condições do mercado de trabalho, não se encontrem normalmente disponíveis no país, sendo necessário, em relação aos últimos, um requerimento fundamentado dirigido à Administração do Trabalho.

Podem contratar trabalhadores estrangeiros não residentes as empresas públicas, mistas e privadas, as cooperativas e todas as pessoas singulares ou coletivas de direito privado que, estando previamente autorizadas, exerçam a sua atividade em território angolano.

Os contratos com trabalhadores estrangeiros estão sujeitos a forma escrita, sendo necessário que o trabalhador tenha um visto de trabalho ou um visto de investidor válido.

Os trabalhadores estrangeiros residentes estão sujeitos ao mesmo regime que os trabalhadores nacionais.

Para que o trabalhador estrangeiro não residente possa ser contratado, são indispensáveis os seguintes requisitos:

- Ter atingido a maioridade face às leis angolana e estrangeira;
- Possuir qualificação profissional técnica ou científica comprovada pela entidade empregadora;
- Possuir aptidão física e mental comprovadas por atestado médico passado no país em que se efetua a contratação e confirmadas por entidade para o efeito designada pelo Ministério da Saúde da República de Angola;
- Não ter antecedentes criminais, comprovados por documento emitido no país de origem;
- Não ter nacionalidade angolana; e
- Não ter beneficiado de bolsa de estudo ou formação profissional às expensas dos organismos ou empresas de direito público ou privado que operam em território angolano.

# Visto de trabalho para Angola

O visto de trabalho é concedido pelos Consulares Angolanos, com o propósito de permitir a entrada do trabalhador no país a fim de exercer, temporariamente, uma atividade profissional no país. O visto de trabalho deve ser utilizado no prazo de 60 dias subsequentes à data da sua concessão e permite ao seu titular múltiplas entradas e permanência até ao termo do contrato de trabalho. O visto de trabalho pode ser concedido até ao termo do contrato de trabalho, sendo atribuído para um mínimo de 3 meses e para um máximo de 36 meses, de acordo com a duração do contrato, salvo se se tratar de trabalho eventual que deverá ter a duração inferior a 90 dias, sendo a competência para autorizar da Inspeção Geral do Trabalho.

O visto de trabalho apenas permite ao seu titular exercer a atividade profissional que justificou a sua concessão.

A concessão do visto de trabalho é condicionada à prestação de uma caução, pela entidade empregadora, como garantia para permitir o eventual repatriamento do estrangeiro. A garantia consiste num depósito, em moeda convertível, de um valor monetário igual ao preço do bilhete de passagem de regresso ao país de origem ou de residência habitual do interessado.

Existem diferentes tipos de vistos de trabalho:

- «Visto de trabalho de tipo A» - é concedido para o exercício de atividade profissional ao serviço de instituição ou empresa pública;
- «Visto de trabalho de tipo B» - é concedido para o exercício de atividade profissional independente de prestação de serviços, dos desportos e cultura;
- «Visto de trabalho de tipo C» - é concedido para o exercício de atividade profissional a nível do sector petrolífero, mineiro e construção civil;
- «Visto de trabalho de tipo D» - é concedido para o exercício de atividade profissional no sector do comércio, indústria, das pescas, marítimo e aeronáutico;
- «Visto de trabalho de tipo E» - é concedido para o exercício de atividade no âmbito dos acordos de cooperação; e
- «Visto de trabalho de tipo F» - é concedido para o exercício de atividade profissional em qualquer outro sector não previsto nos pontos anteriores.

# Aspetos fiscais e Segurança Social em Angola

Inexiste, até à data, um Acordo de Dupla Tributação entre Portugal e Angola.

De acordo com a legislação portuguesa são consideradas residentes as pessoas que tenham permanecido em Portugal mais de 183 dias (seguidos ou interpolados), assim como, as pessoas que tendo permanecido por menos tempo, disponham, em 31 de dezembro desse ano, de habitação em condições que façam supor a intenção de a manter e ocupar como residência habitual.

O preenchimento destes critérios resulta numa situação de dupla tributação para os trabalhadores assalariados, visto que, os residentes em Portugal deverão ser aí tributados sobre a totalidade dos seus rendimentos, incluindo os obtidos fora desse território, nomeadamente em Angola, sendo também alvos da tributação decorrente da retenção na fonte em Angola em sede de Imposto sobre o Rendimento do Trabalho.

O Decreto n.º 32/2004 aprovou a Convenção sobre a Segurança Social entre Portugal e Angola, assinada em Luanda em 27 de outubro de 2003. Até à presente data ainda não foram cumpridas, pelos Estados, os requisitos internos pelo que a referida Convenção ainda não entrou em vigor.

A Convenção aplicar-se-á a trabalhadores que estejam ou tenham estado sujeitos às legislações de um dos Estados e que sejam nacionais de um dos Estados, apátridas ou refugiados residentes no território de um dos Estados, bem como os seus familiares e “sobreviventes”.

A Convenção consagra o princípio de que o trabalhador português em Angola terá direito às mesmas prestações sociais em Angola concedidas pelo Estado Português, desde que preencha os requisitos necessários para recebimento das mesmas.

Não tendo a mencionada Convenção entrado em vigor, aplica-se o regime de segurança social de cada país. Assim, o trabalhador português que queira continuar a descontar para a Segurança Social portuguesa poderá ser enquadrado como trabalhador destacado.

Tratando-se de um trabalhador independente, poderá, através do seguro social voluntário, manter os seus registos contributivos em Portugal.

# Trabalhadores estrangeiros em Moçambique

Existe preferência na contratação de trabalhadores moçambicanos, só sendo permitida a contratação de trabalhadores estrangeiros em caso de inexistência ou insuficiência de nacionais com as qualificações requeridas para o posto de trabalho.

O empregador moçambicano deve criar condições para que os cargos de maior complexidade técnica, gestão e administração da empresa sejam ocupados por nacionais.

O contrato de trabalho com trabalhadores estrangeiros está sujeito a forma escrita e duração limitada, não podendo exceder o período de dois anos que é, porém, renovável.

É necessária a comunicação ao Ministro do Trabalho da admissão de trabalhador estrangeiro. Existem quotas para trabalhadores estrangeiros admitidos em determinada empresa:

- Cinco por cento da totalidade dos trabalhadores, nas grandes empresas;
- Oito por cento da totalidade dos trabalhadores, nas médias empresas; e
- Dez por cento da totalidade dos trabalhadores, nas pequenas empresas.

Excedendo estas quotas, o empregador necessitará de autorização do Ministro do Trabalho para ter um trabalhador estrangeiro ao seu serviço. É necessária a seguinte documentação para o pedido de autorização:

- Contrato de trabalho (3 cópias);
- Certificado de habilitações ou documento comprovativo da experiência profissional;
- Certificado de Equivalência emitido pelo Ministério da Educação;
- Certidão de quitação da Segurança Social;
- Certidão de quitação das Finanças;
- Parecer do Delegado Sindical; e
- Comprovativo do pagamento da taxa.

A contratação de estrangeiros para trabalhos de curta duração (inferiores a 30 dias mas prorrogáveis até 90 dias por ano, mediante justificação do empregador) não está sujeita ao regime de quotas. Mantém-se a obrigação de comunicação da admissão do trabalhador ao Ministério de Trabalho no prazo de 15 dias após a mesma.



# Visto de trabalho para Moçambique

São exigidos os seguintes documentos para a entrada em Moçambique:

- Passaporte ou documento equiparado válido para o país;
- Visto de entrada emitido pelas autoridades moçambicanas competentes, igualmente válidos; e
- Outros documentos estabelecidos em convenções ou acordos internacionais a que Moçambique se encontra vinculado. (Não exigíveis para portugueses).

Para trabalhar em Moçambique é necessária a obtenção de um visto de trabalho. O pedido deve ser feito pelo interessado aos Serviços de Migração, Embaixadas, Consulados e Postos de Travessia. O visto tem a validade de 30 dias prorrogáveis até 60 dias.

É expressamente vedada a concessão de visto de trabalho a cidadãos estrangeiros que se encontrem em Moçambique com visto de turismo, de negócios ou estudante, assim, o primeiro requisito a satisfazer para a obtenção de um visto de trabalho será que o interessado não seja portador de qualquer outro visto.

Para a concessão do visto de trabalho é exigida a seguinte documentação:

- Impresso de "Pedido de Entrada em Moçambique" devidamente preenchido;
- Duas (2) fotografias tipo passe – atualizadas (se for pela primeira vez);
- Passaporte com o prazo de validade nunca inferior a 6 meses;
- Contrato de trabalho celebrado entre o requerente e a empresa de Moçambique;
- Comunicação de contratação de estrangeiros no âmbito da quota estabelecida e emitida pelo Ministério de Trabalho aquando da aprovação do contrato;
- Registo criminal, para exercício de atividade profissional no estrangeiro, devidamente autenticado;
- Carta da empresa explicando os motivos da viagem e responsabilizando-se pela estadia em Moçambique;
- Após a entrada em Moçambique e no prazo de 30 dias deve regularizar o processo junto à Migração, para a obtenção do Documento de Identificação de Residente Estrangeiro (DIRE), válido durante a duração do seu contrato de trabalho.

# Aspetos fiscais específicos de Moçambique

Existe, entre Portugal e Moçambique, uma Convenção contra a dupla tributação, atualizada pelo protocolo aprovado pela Resolução da Assembleia da República n.º 36/2009, em 27 de março de 2009.

A Convenção aplica-se aos impostos por rendimento exigidos por cada um dos Estados Contratantes, sendo beneficiárias do regime as pessoas residentes de um ou ambos os Estados.

A remuneração recebida por trabalhador dependente português por trabalho prestado em Moçambique será, em regra, tributada em Moçambique. Esta será alvo de tributação em Portugal quando:

- A entidade que proceda ao pagamento das remunerações tenha residência ou sede em Portugal;
- As remunerações não forem suportadas por um estabelecimento estável ou por uma instalação fixa que a entidade patronal tenha em Moçambique; ou
- O trabalhador português permanecer em Moçambique por um período ou períodos que não excedam os 183 dias por ano.

Tratando-se de rendimentos auferidos por residente português pelo exercício de uma profissão liberal em Moçambique, estes serão, em princípio, tributados em Portugal. Serão tributados em Moçambique caso:

- O trabalhador permaneça em Moçambique por um período ou períodos que atinjam ou excedam os 183 dias; ou
- O trabalhador disponha de instalação fixa em Moçambique poderão neste ser tributados os rendimentos imputáveis a essa instalação.

Na situação de um residente de Portugal obter rendimentos que devam ser tributados em Moçambique, Portugal deduzirá do imposto sobre o rendimento desse residente uma importância igual ao imposto pago em Moçambique e vice-versa.

A expressão "imposto sobre o rendimento pago em Moçambique" compreende qualquer importância que deveria ter sido paga como imposto moçambicano, mas que não o foi em virtude de isenção ou redução de taxa concedida por força da legislação visando o desenvolvimento económico de Moçambique, nomeadamente a promoção do investimento estrangeiro. A dedução do imposto pagável em Moçambique será efetuada até à concorrência do imposto que deveria ter sido pago.

# Segurança Social

Existe, entre Portugal e Moçambique, uma Convenção sobre a Segurança Social, publicada no Diário da República com o Decreto n.º 19/2011, de 6 de Dezembro. Contudo, a mencionada Convenção não se encontra em vigor, uma vez que as formalidades nela exigidas ainda não foram cumpridas.

Em Portugal, a Convenção abrange a seguinte legislação:

- Regimes aplicáveis à generalidade dos trabalhadores por conta de outrem e aos trabalhadores independentes e aos regimes de inscrição facultativa do sistema previdencial, no que respeita às prestações nas eventualidades de doença, maternidade, paternidade, adoção, doenças profissionais, desemprego, invalidez, velhice e morte;
- Regime não contributivo do subsistema de solidariedade do sistema de proteção social de cidadania, no que respeita às prestações de invalidez, velhice e morte;
- Regime aplicável às prestações por encargos familiares, deficiência e dependência, do subsistema de proteção familiar do sistema de proteção social de cidadania; e
- Regime de reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho.

A legislação moçambicana abrangida refere-se aos regimes aplicáveis à generalidade dos trabalhadores por conta de outrem, aos trabalhadores por conta própria e aos regimes de manutenção voluntária de contribuições, nas eventualidades de doença, maternidade, invalidez, velhice e morte.

No âmbito do desemprego, acidentes de trabalho e doenças profissionais é aplicável a lei portuguesa.

O trabalhador português destacado em Moçambique continua sujeito ao regime português de Segurança Social enquanto durar o trabalho, desde que a duração previsível desse trabalho não exceda 24 meses. A entidade empregadora pode solicitar autorização para prolongar o período inicial de destacamento por mais 24 meses.

De forma idêntica, o trabalhador independente continuará sujeito ao regime de Segurança Social Português se exercer uma atividade autónoma em Moçambique por um período com duração que não exceda os 24 meses.

# Trabalhadores estrangeiros no Brasil

A política laboral brasileira, no que respeita a mão-de-obra estrangeira, rege-se pelo princípio da proporcionalidade. Este princípio, que comporta algumas exceções, impõe que qualquer empresa com mais de três empregados deve assegurar que ao menos dois terços do seu pessoal seja brasileiro.

A *ratio* de dois terços é aplicável não só ao número de empregados, mas também às remunerações. Com efeito, dois terços do valor despendido em salários deverá ser dirigido a trabalhadores brasileiros, sendo que, o mesmo princípio proíbe ainda que seja pago, na mesma empresa, a um trabalhador brasileiro um salário inferior ao de um estrangeiro que exerça as mesmas funções.

Outra decorrência do mesmo princípio é que, verificada que seja a necessidade de dispensar um trabalhador, dever-se-á dispensar um trabalhador estrangeiro, em benefício de um brasileiro nas mesmas condições.

Não se compreendem na proporcionalidade os trabalhadores que exerçam funções técnicas especializadas, desde que, a juízo do Ministério do Trabalho, haja falta de trabalhadores brasileiros.

São também excluídas da obrigação de proporcionalidade as indústrias rurais, entendidas como as que, em zona agrícola, se destinem à melhoria ou transformação de produtos da região e as atividades industriais de natureza extrativa, exceto a indústria mineira.

Pode ser fixada proporcionalidade inferior a dois terços de empregados brasileiros, em atenção às circunstâncias especiais de cada atividade, mediante ato do poder executivo, depois de devidamente apurada pelo Departamento Nacional do Trabalho a insuficiência do número de brasileiros na atividade visada.

Os cidadãos portugueses são equiparados, para este efeito, aos cidadãos brasileiros, não sendo, assim, aplicável a restrição de dois terços a trabalhadores portugueses.

Por Convenção Internacional celebrada entre os dois países (Decreto n.º 70391 de 12 de abril de 1972), os portugueses beneficiam de um estatuto de paridade, excetuando-se as profissões reservadas aos nacionais brasileiros, determinadas no Estatuto dos Estrangeiros (Lei n.º 6815 de 19 de agosto de 1980).

# Visto de trabalho no Brasil

A obtenção de um visto de trabalho no Brasil está dependente da obtenção de autorização de trabalho.

A pessoa jurídica interessada na chamada de mão de obra estrangeira, em caráter permanente ou temporário, deverá solicitar autorização de trabalho. Deverá entregar os seguintes documentos:

- Ato legal que rege a pessoa jurídica devidamente registada no órgão competente ou identidade, no caso de pessoa física;
- Ato de eleição ou de nomeação de seu representante legal, devidamente registrado no órgão competente;
- Cópia do cartão do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ - ou do cartão do Cadastro de Pessoa Física - CPF;
- Procuração, quando a requerente se fizer representar por procurador; e
- Comprovativo original de pagamento da taxa individual de imigração.

O trabalhador candidato à autorização deverá entregar:

- Cópia da página de identificação do passaporte do candidato, que contenha o número, nome, data de nascimento, nacionalidade e fotografia;
- Outros documentos previstos em razão de Resoluções do Conselho Nacional de Imigração; e
- Contrato de trabalho por prazo determinado, ou indeterminado, devidamente assinado pelas partes.

A concessão da autorização de trabalho compete ao Ministério do Trabalho e Emprego, através da Coordenação-Geral de Imigração, sendo com base nessa autorização que o Ministério das Relações Exteriores, através de uma repartição consular, concederá o visto de trabalho. O visto de trabalho temporário é válido por dois anos. Poderá ser solicitada uma extensão por mais dois anos que, pode ser requerida no prazo de 30 dias antes do vencimento do visto. Depois destes quatros anos, a empresa poderá candidatar-se a um visto de trabalho permanente.

Não é permitido a um expatriado com visto temporário mudar de emprego no Brasil.

# Aspetos fiscais específicos brasileiros

Encontra-se em vigor a Convenção para evitar a dupla tributação entre Portugal e Brasil assinada a 16 de maio de 2000.

A Convenção aplica-se aos residentes dos Estados Contratantes.

Os impostos portugueses abrangidos são:

- O imposto sobre o rendimento das pessoas singulares (IRS);
- O imposto sobre o rendimento das pessoas coletivas (IRC); e
- A derrama.

No caso brasileiro, aplica-se ao:

- [Imposto federal sobre a renda.](#)

Todas as remunerações obtidas de um emprego por um residente em Portugal só podem ser tributadas em Portugal, a não ser que o emprego seja exercido noutro Estado. Se o emprego for exercido no Brasil, as remunerações correspondentes podem aí ser tributadas.

As remunerações obtidas por um residente em Portugal sobre um emprego exercido no Brasil só podem ser tributadas em Portugal se:

- O beneficiário permanecer no Brasil durante um período que não exceda, no total, 183 dias em qualquer período de 12 meses ;
- As remunerações forem pagas por uma entidade patronal que não seja residente no Brasil; ou
- As remunerações não forem suportadas por um estabelecimento estável que a entidade patronal tenha no Brasil.

Os rendimentos que um residente de Portugal obtenha pelo exercício de uma profissão liberal ou de outras atividades de carácter independente só são tributáveis em Portugal, a não ser que tais remunerações sejam pagas por um residente brasileiro ou decorram de um estabelecimento estável situado no Brasil. Nesse caso, os rendimentos podem ser tributados no Brasil.

# Segurança Social

O Acordo sobre a Segurança Social entre Portugal e Brasil de 9 de agosto de 2006 entrou em vigor no dia 1 de maio de 2013. O Acordo aplica-se, essencialmente, aos nacionais portugueses e brasileiros.

As pessoas beneficiadas pelo Acordo, relativamente à legislação de Segurança Social nele prevista têm os mesmos direitos e obrigações dos nacionais do Estado em que se encontram.

Os trabalhadores ocupados no território de um dos Estados parte no Acordo, por uma entidade patronal de que normalmente dependem, que são destacados para o território do outro Estado a fim de aí efetuarem um determinado trabalho por conta desta entidade patronal, continuam sujeitos à legislação do Estado em que se encontra sediada a empresa de que dependem, desde que a duração previsível deste trabalho não exceda 60 meses.

Legislação brasileira abrangida:

- À legislação do regime geral de segurança social relativamente à assistência médica, velhice, incapacidade de trabalho temporária, invalidez, tempo de serviço, morte, natalidade, acidente de trabalho e doenças profissionais;
- Lei Orgânica da Assistência Social; e

- Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos.

Legislação portuguesa abrangida:

- Ao regime geral de segurança social referentes às prestações de doença, maternidade, invalidez, velhice e morte e às prestações familiares;
- Aos regimes especiais de segurança social estabelecidos para certa categoria de trabalhadores, na parte em que respeitam às prestações acima enumeradas;
- Regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Às prestações concedidas pelos serviços oficiais de saúde;
- Regime não contributivo do subsistema de solidariedade do sistema público de segurança social, no que respeita às prestações nas eventualidades de velhice, invalidez e morte; e
- Regime Proteção Social Convergente.

The background features a view of Earth from space, showing the curvature of the planet and a bright sun flare in the upper center. Several large, semi-transparent, dark blue geometric shapes, resembling stylized 'V' or 'M' characters, are overlaid on the image. The letters 'IWM' are prominently displayed in a large, white, serif font on the left side.

IWM

SOBRE NÓS



# Quem somos

A Macedo Vitorino & Associados é um escritório de advogados líder em Portugal. Prestamos assessoria a clientes nacionais e estrangeiros em sectores específicos de atividade, de que destacamos contencioso e arbitragem.

A Macedo Vitorino & Associados mantém relações de correspondência e de parceria com algumas das mais prestigiadas sociedades de advogados internacionais da Europa, dos Estados Unidos e do Brasil, o que nos permite prestar aconselhamento em operações internacionais de forma eficiente.

A nossa assessoria inclui:

- Contratação e despedimento individual e coletivo
- Encargos fiscais e contribuições para a Segurança Social
- Contencioso laboral e acidentes de trabalho
- Implicações em sede de Direito do trabalho de fusões e aquisições de empresas

Mais informações sobre a Macedo Vitorino & Associados e nossos serviços em [www.macedovitorino.com](http://www.macedovitorino.com)



# IWM

Inês Coelho Simões  
[isimoes@macedovitorino.com](mailto:isimoes@macedovitorino.com)

Guilherme Dray  
[gdray@macedovitorino.com](mailto:gdray@macedovitorino.com)

Rua do Alecrim 26E | 1200-018 Lisboa | Portugal  
Tel.: +351 213 241 911 | Fax: +351 213 241 929  
[www.macedovitorino.com](http://www.macedovitorino.com)