

CADERNOS INFORMATIVOS



www.idict.igt.gov.pt

Horário de Trabalho e Trabalho a Tempo Parcial
Trabalho por Turnos, Nocturno e Suplementar

CADERNOS INFORMATIVOS

Horário de Trabalho e Trabalho a Tempo Parcial	4
<i>(Artigos 155º a 179º; 205º a 207º e 256º; 180º a 187º)</i>	
ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO	7
TRABALHO A TEMPO PARCIAL	9
Trabalho por Turnos, Nocturno e Suplementar	12
<i>(Artigos 188º a 204º; 257º e 258º)</i>	



**INSPEÇÃO-GERAL
DO TRABALHO**

Art.º 155º
Tempo de
Trabalho

Como pode definir-se o tempo de trabalho?

Tempo de trabalho é qualquer período durante o qual o trabalhador desempenha a sua actividade ou se encontra à disposição da entidade empregadora.

Considera-se, ainda, tempo de trabalho determinados intervalos e interrupções (ou descansos)¹.

Art.º 162º
Registo

Existe alguma diferença entre horário de trabalho, período normal de trabalho e período de funcionamento?

Art.º 163º
Limites
Máximos dos
Períodos
Normais de
Trabalho

A lei estabelece diferenças fundamentais entre os três conceitos:

- **Horário de trabalho** é a fixação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário e dos intervalos de descanso.

Art.º 164º
Adaptabilidade

- **Período normal de trabalho** é tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar ao empregador. Pode ser medido em “horas por dia” e “horas por semana”, devendo o empregador registar e manter actualizado o número das horas de trabalho prestadas (por dia e por semana), com indicação do início e do termo do trabalho.

Os limites máximos do período normal de trabalho são de oito e quarenta horas, por dia e semana, respectivamente.

Nos regimes de adaptabilidade do horário de trabalho, o período normal de trabalho pode ser fixado em termos médios.

- **Período de funcionamento** é o intervalo de tempo diário durante o qual os estabelecimentos podem exercer a sua actividade.

Art.º 165º
Regime
Especial de
Adaptabilidade

¹ Vide disposição transitória no Art.º 10 da Lei Preambular.

A quem compete organizar o horário de trabalho?

*Art.º 170º
Definição do
Horário de
Trabalho*

A competência para esta organização cabe ao empregador, de acordo com as regras legais e após consulta às comissões de trabalhadores ou, na falta às comissões intersindicais, às comissões sindicais ou aos delegados sindicais.

A definição do horário de trabalho permite quantificar o período de trabalho diário e semanal.

Deve o horário de trabalho ser afixado na empresa?

*Art.º 179º
Mapa de
Horário de
Trabalho*

O horário de trabalho deve constar do respectivo Mapa, devidamente elaborado pelo empregador e afixado na empresa em lugar bem visível. O empregador deve enviar cópia do Mapa de Horário de Trabalho à Inspeção-Geral do Trabalho, pelo menos 48 horas antes da sua entrada em vigor.

O que deve entender-se por regime de adaptabilidade do horário de trabalho?

*Art.º 166º
Período de
Referência*

Este regime permite que o período normal de trabalho possa ser fixado em termos médios, por certos períodos de tempo de referência.

*Art.º 169º
Duração
Média do
Trabalho*

O apuramento da média da duração do trabalho pode ser feita por períodos de referência até 12 meses (máximo), no caso de fixação em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Na falta de IRCT, o período máximo de referência deve ser de 4 meses, ou de 6 meses em certas situações ou actividades específicas.

Em qualquer dos casos, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas.

Art.º 161º
*Ritmo
de Trabalho*

Na organização e definição dos horários de trabalho, o empregador, além dos condicionalismos legais, deve observar algum critério especial?

Art.º 172º
*Crítérios
Especiais de
Definição
do Horário
de Trabalho*

Sim. O empregador deve dar atenção especial e respeitar o princípio especial de prevenção dos riscos profissionais da adaptação do trabalho ao homem, tendo em vista atenuar os efeitos do trabalho monótono e repetitivo, dar prioridade às exigências em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, em particular no estabelecimento de pausas e dos descansos.

Deve, ainda, facilitar ao trabalhador a frequência de cursos escolares, especialmente os de formação técnico-profissional e ter em conta a existência de trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar.

Art.º 173º
*Alteração
do Horário
de Trabalho*

Os horários de trabalho podem ser alterados pelo empregador?

Sim. Só não podem ser alterados os horários que tenham sido negociados (acordados) individualmente com o trabalhador ou quando o instrumento de regulamentação colectiva aplicável não permita aquela alteração unilateral.

Art.º 173º
*Alteração
do Horário
de Trabalho*

Que procedimento deve adoptar o empregador no caso de alteração do horário de trabalho?

Todas as alterações ao horário de trabalho implicam:

- Consulta prévia aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais;
- Afixação na empresa com a antecedência de

- 7 dias, em relação à sua entrada em vigor, ou de 3 dias caso se trate de uma microempresa;
- Comunicação à Inspeção-Geral do Trabalho.

E se a alteração ao horário de trabalho não durar por mais de uma semana?

*Art.º 173º
Alteração
do Horário
de Trabalho*

○ empregador só está obrigado a não recorrer à alteração mais de três vezes por ano e desde que registre cada alteração em livro próprio do qual conste ter sido previamente consultada e informada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

A alteração de horários de trabalho confere ao trabalhador o direito a alguma compensação económica?

*Art.º 173º
Alteração
do Horário
de Trabalho*

○ empregador deve compensar economicamente os trabalhadores afectados por alterações de horário que impliquem para os mesmos acréscimo de despesas.

ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Quem pode e em que condições ser isento de horário de trabalho?

*Art.º 177º
Condições
de Isenção
de Horário
de Trabalho*

Só pode ser estabelecida isenção de horário de trabalho mediante acordo escrito (o qual deve ser remetido à Inspeção-Geral do Trabalho) e quando o trabalhador a isentar se encontre numa das seguintes situações:

- Exercício de cargos de administração, direcção,

confiança, fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

- Exercício regular da actividade fora do estabelecimento sem controlo hierárquico imediato;
- Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário normal de trabalho.

Através de Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho podem ser previstas outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho.

Art.º 178º
*Efeitos da
Isenção
de Horário
de Trabalho*

Que modalidades existem de isenção de horário de trabalho?

A isenção de horário de trabalho pode ser estipulada numa das seguintes modalidades:

- O trabalhador isento não fica sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- A isenção permite o alargamento da prestação de trabalho apenas a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- Isenção com observância dos períodos normais de trabalho acordados.

Se o empregador e o trabalhador não estipularem os termos da isenção, aplica-se o regime da isenção sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Art.º 176º
*Descanso
Diário*

Quais os efeitos da isenção de horário de trabalho?

O trabalhador isento não perde o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos dias e meios dias de descanso complementar, aos feriados obrigatórios nem ao descanso diário entre jornadas de

Art.º 178º
*Efeitos da
Isenção de
Horário de
Trabalho*

trabalho (mínimo de onze horas, em geral).

Nota: Caso se trate de trabalhadores isentos com cargos de administração, de direcção ou com poder autónomo de decisão deve ser observado um período de descanso entre jornadas consecutivas de trabalho que permita a recuperação do trabalhador.

A isenção de trabalho confere ao trabalhador direito a retribuição especial?

*Art.º 256º
Isenção de
Horário de
Trabalho*

○ trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição especial ou a uma retribuição mínima fixada por Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho aplicável.

○ trabalhador que exerça funções de administração ou de direcção na empresa, pode renunciar à retribuição por isenção de horário de trabalho.

TRABALHO A TEMPO PARCIAL

O que entende por trabalho a tempo parcial?

*Art.º 180º
Noção*

○ contrato de trabalho diz-se a tempo parcial quando o período normal de trabalho semanal for igual ou inferior a 75% do período normal praticado a tempo completo em situação equiparada ou equiparável.

Os IRCT podem alargar a noção de trabalho a tempo parcial a períodos normais de trabalho superiores aos referidos 75%.

O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a algum formalismo especial?

*Art.º 184º
Forma e
Formalidades*

○ contrato de trabalho a tempo parcial deve ser

escrito; se o não for, presume-se que foi celebrado por tempo completo.

Do contrato a tempo parcial deve constar o período normal de trabalho, por dia e por semana, por comparação ao trabalho a tempo completo.

Se no contrato de trabalho a tempo parcial faltar a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que a duração do trabalho acordada teve a duração de 75% ou a máxima prevista em instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho aplicável.

Art.º 186º
*Alteração da
Duração do
Trabalho*

A contratação de trabalhadores a tempo parcial é irreversível?

Não. O trabalhador a tempo parcial pode passar a tempo completo, tal como o trabalhador a tempo completo poderá passar a tempo parcial. Essa modificação pode ter carácter definitivo ou ser por um determinado período e sempre mediante acordo escrito entre as partes.

O trabalhador pode, ainda, até ao sétimo dia após a celebração, revogar o acordo mediante comunicação escrita ao trabalhador, excepto se o acordo de modificação tiver sido datado e se as respectivas assinaturas tiverem sido notarialmente reconhecidas de forma presencial.

Art.º 185º
*Condições
de Trabalho*

Como se processa a remuneração do trabalho a tempo parcial?

Em geral, os trabalhadores a tempo parcial não podem ter um tratamento menos favorável do que os trabalhadores a tempo completo em situação comparável e têm direito a uma retribuição calculada na

base da retribuição prevista para o trabalho a tempo completo, na proporção do respectivo período normal de trabalho.

○ trabalhador a tempo parcial tem ainda direito ao subsídio de refeição pago na íntegra se o período de trabalho diário for igual ou superior a cinco horas ou pago proporcionalmente se aquele período for inferior.

Art.º 188º
Noção

O que é trabalho por turnos?

É aquele em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que podem executar o trabalho a horas diferentes num determinado período de dias ou semanas.

Art.º 189º
Organização

Quando deve ser organizado trabalho em turnos?

Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho dos trabalhadores devem ser organizados turnos.

Os turnos devem ser organizados, sempre que possível, de acordo com os interesses e as preferências dos trabalhadores.

Art.º 189º
Organização

Quais os direitos dos trabalhadores de turnos?

Os trabalhadores de turnos têm direito:

- A que a duração do trabalho não ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- A mudar de turno somente após o dia de descanso semanal;
- A um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do descanso complementar, designadamente no regime de laboração contínua da empresa ou no caso dos trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos;
- A que o empregador organize os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho de modo a que se encontrem disponíveis a qualquer momento e com um nível de protecção adequado à

Art.º 190º
Protecção em
Matéria de
Segurança,
Higiene e
Saúde

natureza do trabalho, pelo menos equivalente ao dos restantes trabalhadores.

Há algum dever especial do empregador que organize um regime de trabalho por turnos?

*Art.º 191º
Registo dos
Trabalhadores
em Regime
de Turnos*

Sim. O empregador deve ter um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

O que é trabalho nocturno?

*Art.º 192º
Noção*

É o que, de acordo com o fixado em convenção colectiva, se verifica entre um período mínimo de sete e máximo de onze horas, incluindo sempre o período das 0 às 5 horas.

Não estando fixado em convenção colectiva, qual é o período de trabalho nocturno?

*Art.º 192º
Noção*

É o período (de nove horas) que decorre das 22 horas de um dia às 7 horas do dia seguinte.

Quando é que um trabalhador se pode considerar trabalhador nocturno?

*Art.º 193º
Trabalhador
Nocturno*

Quando, pelo menos, execute três horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou quando, no ano, contabilizado todo o trabalho nocturno feito, se conclua que atingiu, pelo menos, o montante de três horas multiplicado pelo número de dias de trabalho anual. A convenção colectiva, porém, pode estabelecer de modo mais, ou menos, favorável.

Quais os direitos dos trabalhadores nocturnos?

Os trabalhadores nocturnos têm direito:

- A uma média semanal do período normal de

Art.º 190º
*Protecção
em Matéria
de Segurança,
Higiene e
Saúde*

trabalho nocturno não superior a oito horas diárias, se vigorar o regime de adaptabilidade;

Art.º 194º
Duração

- A não fazer mais do que oito horas por dia se estiverem sujeitos a especial tensão física ou psíquica, salvo os trabalhadores que ocupem cargos de administração e direcção ou de certas actividades;

Art.º 195º
*Protecção do
Trabalhador
Nocturno*

- A um exame médico gratuito e sigiloso, antes e depois da colocação; no mínimo, anualmente;
- A transferência, sempre que possível, para horário diurno, desde que sofra de problemas de saúde resultantes do trabalho efectuado à noite;
- A que o empregador organize os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho de modo a que se encontrem disponíveis a qualquer momento e com um nível de protecção adequado à natureza do trabalho, pelo menos equivalente ao dos restantes trabalhadores.

Art.º 178º
*Efeitos de
Isenção de
Horário de
Trabalho*

O que é trabalho suplementar?

É trabalho suplementar todo o que é prestado fora do horário de trabalho.

Art.º 163º
Limites

Se houver isenção limitada a determinadas horas por dia ou semana, é trabalho suplementar o efectuado para além delas.

*Máximos dos
Períodos
Normais
de Trabalho*

Se houver isenção com observância do período normal de trabalho é trabalho suplementar o que o exceda.

Art.º 197º
Noção

Não é trabalho suplementar:

- O prestado em dia normal por trabalhador isento, sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- O prestado para compensar suspensões de duração

- não superior a quarenta e oito horas, quando haja acordo entre empregador e trabalhador;
- A tolerância de quinze minutos para acabar o serviço;
 - A formação profissional, mesmo que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

Os trabalhadores são obrigados a realizar trabalho suplementar?

Art.º 198º
Obrigatoriedade

Arts.º 46º, 64º
e 76º
Trabalho
Suplementar

Sim. Os trabalhadores são obrigados a realizar trabalho suplementar salvo se, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem dispensa.

Porém:

- A trabalhadora grávida, ou com filho de idade inferior a 12 meses, assim como o pai que beneficiou da licença por paternidade, e os trabalhadores com deficiência ou doença crónica não estão obrigados a trabalho suplementar.
- Os menores estão proibidos de prestarem trabalho suplementar.

O empregador pode determinar a realização de trabalho suplementar quando quiser?

Art.º 169º
Duração
Média do
Trabalho

Art.º 199º
Condições
da Prestação
de Trabalho
Suplementar

Não. O empregador só pode determinar a realização de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, em caso de força maior, ou se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa. Em caso de força maior, a duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não

pode exceder quarenta e oito horas no período de referência (que é de quatro meses, podendo ir aos doze).

Art.º 200º
Limites da
Duração do
Trabalho
Suplementar

Quais os limites da duração do trabalho suplementar?

Art.º 201º
Trabalho a
Tempo Parcial

- Nas empresas até 50 trabalhadores, nenhum trabalhador pode fazer mais de 175 horas de trabalho por ano;
- Nas empresas de 51 ou mais trabalhadores, nenhum trabalhador pode fazer mais de 150 horas de trabalho por ano;
- Nenhum trabalhador pode fazer mais de duas horas por dia normal de trabalho;
- Nos dias de descanso semanal (obrigatório ou complementar) e nos feriados, nenhum trabalhador pode fazer mais horas que o período normal de trabalho diário;
- No meio-dia de descanso complementar (normalmente o Sábado) nenhum trabalhador pode fazer mais horas que meio período normal de trabalho diário.

No trabalho a tempo parcial, o limite anual de horas de trabalho suplementar é de 80 horas (ou o tempo proporcional ao período normal de trabalho do trabalhador a tempo completo, se superior).

Art.º 202º
Descanso
Compensatório

Quem fizer trabalho suplementar tem direito a descanso?

O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar ou feriado, dá direito a um descanso compensatório remunerado de

25% das horas trabalhadas, que se vence quando perfizer um período normal de trabalho e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

Nas empresas até 50 trabalhadores, porém, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado, com um acréscimo não inferior a 100% [ou seja, o dia trabalhado é remunerado com (100%+100%) 200%]. Se o trabalho suplementar for prestado em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a 1 dia de descanso compensatório a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Se o trabalho suplementar for prestado em dia de descanso semanal obrigatório, mas por motivo de falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o turno seguinte, e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório é de duração igual ao tempo trabalhado e, quando perfizer um período normal, deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

Todavia, o descanso compensatório devido por trabalho prestado em dias úteis ou feriados (mas só este) pode, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho, remunerado com um acréscimo não inferior a 100% [ou seja, o dia trabalhado é remunerado com (100%+100%) 200%].

Deve ser registado o trabalho suplementar?

Sim. O empregador deve possuir um registo onde – para além da indicação expressa do fundamento da prestação do trabalho e dos períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador – antes do

início e logo após o termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

O trabalhador deve apor o visto no registo (rubrica) imediatamente após a prestação do trabalho.

Se não houver registo, ou havendo, os seus dados não estiverem devidamente escriturados, o trabalhador que tenha feito trabalho suplementar tem direito à retribuição correspondente a 2 horas.

Uma relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar – discriminando o efectuado por acréscimos eventuais e o devido a força maior ou indispensável para reparar prejuízos graves para a empresa – deve ser conservada durante 5 anos.

Em Janeiro e Julho o empregador deve enviar à IGT relação nominal dos trabalhadores, que fizeram trabalho suplementar no semestre anterior, visada pela Comissão de Trabalhadores ou Sindicato.

Art.º 661º
*Trabalho
por Turnos*

Se o empregador violar alguns dos deveres relacionados com o trabalho por turnos, nocturno e suplementar o que acontece?

Art.º 662º
*Trabalho
Nocturno*

Art.º 663º
*Trabalho
Suplementar*

Havendo violação dos direitos do trabalhador relacionados com o trabalho por turnos, nocturno e suplementar, o empregador incorre em contra-ordenação grave, ou muito grave em caso de prestação injustificada ou de ultrapassagem dos limites do trabalho suplementar, sendo-lhe aplicáveis coimas variáveis com a dimensão da empresa.



DIRECÇÃO

Praça de Alvalade, 1 • 1794-073 LISBOA
Tel.: 217 924 500 • Fax: 217 924 597
igt@idict.gov.pt • www.idict.igt.gov.pt



ALMADA

Av. D. Nuno Álvares Pereira, 68
2800-177 ALMADA
Tel.: 212 766 231
Fax: 212 753 178
E-mail: almada@idict.gov.pt

AVEIRO

Av. Dr. Lourenço Peixinho,
98 - 1º
3800-159 AVEIRO
Tel.: 234 424 469
Fax: 234 420 219
E-mail: aveiro@idict.gov.pt

BARREIRO

Av. Barbosa do Bucage, 14
2830-002 BARREIRO
Tel.: 212 170 510
Fax: 212 170 528
E-mail: barreiro@idict.gov.pt

BEJA

Largo Escritor Manuel Ribeiro, 7
7800-421 BEJA
Tel.: 284 323 131/2
Fax: 284 323 433
E-mail: beja@idict.gov.pt

BRAGA

Largo do Rossio da Sé
4704-506 BRAGA
Tel.: 253 609 560
Fax: 253 613 368
E-mail: braga@idict.gov.pt

BRAGANÇA

R. Alexandre Herculano,
138 - 2º - 3º
5300-075 BRAGANÇA
Tel.: 273 331 621/2
Fax: 273 304 869
E-mail: braganca@idict.gov.pt

CALDAS DA RAINHA

Rotunda dos Arneiros, 6 C
2500 CALDAS DA RAINHA
Tel.: 262 840 470
Fax: 262 840 473
E-mail:
caldas.rainha@idict.gov.pt

CASTELO BRANCO

R. Rei D. Dinis, 10 - 1º
6000-272
CASTELO BRANCO
Tel.: 272 340 530/7
Fax: 272 322 999
E-mail:
castelo.branco@idict.gov.pt

COIMBRA

Av. Fernão Magalhães, 447 - 1º
3000-177 COIMBRA
Tel.: 239 828 021/4
Fax: 239 828 025
E-mail: coimbra@idict.gov.pt

COVILHÃ

R. Dr. Almeida Eusébio, 10
6200 COVILHÃ
Tel.: 275 319 110
Fax: 275 335 128
E-mail: covilha@idict.gov.pt

ÉVORA

R. Miguel Bombarda, 58 - 1º
7000-919 ÉVORA
Tel.: 266 749 620
Fax: 266 749 627
E-mail: evora@idict.gov.pt

FARO

R. Batista Lopes, 34 - 36
8000-225 FARO
Tel.: 289 880 200
Fax: 289 828 253
E-mail: faro@idict.gov.pt

FIGUEIRA DA FOZ

R. da República,
202 R/c Esqº
3080-036 FIGUEIRA DA FOZ
Tel.: 233 407 600
Fax: 233 407 608
E-mail: figueira.foz@idict.gov.pt

GUARDA

R. Vasco Borges, 22
6300-771 GUARDA
Tel.: 271 211 141/61
Fax: 271 210 451
E-mail: guarda@idict.gov.pt

GUIMARÃES

Av. Conde Margaride, 822 - 1º
4814-518 GUIMARÃES
Tel.: 253 421 760
Fax: 253 421 779
E-mail: guimaraes@idict.gov.pt

LAMEGO

R. Dr. Justino Pinto de Oliveira
5100 LAMEGO
Tel.: 254 612 141
Fax: 254 613 392
E-mail: lamego@idict.gov.pt

LEIRIA

R. Egas Moniz, Bloco 4
2400-100 LEIRIA
Tel.: 244 812 805
Fax: 244 832 725
E-mail: leiria@idict.gov.pt

LISBOA

R. Gonçalves Crespo, 21
1169-139 LISBOA
Tel.: 213 576 005
Fax: 213 524 500
E-mail: lisboa.ai@idict.gov.pt

PENAFIEL

Av. José Júlio, 263
4560 PENAFIEL
Tel.: 255 729 600
Fax: 255 215 297
E-mail: penafiel@idict.gov.pt

PORTALEGRE

Av. Pio XII, Lote 11 - 2º Dº
7301-856 PORTALEGRE
Tel.: 245 300 030
Fax: 245 300 047
E-mail: portalegre@idict.gov.pt

PORTIMÃO

R. Angola, 12 - R/c Esqº
8500-547 PORTIMÃO
Tel.: 282 420 660
Fax: 282 420 665
E-mail: portimao@idict.gov.pt

PORTO

Av. Boavista, 1311 - 3º
4149-005 PORTO
Tel.: 226 085 300
Fax: 226 006 746
E-mail: porto.ai@idict.gov.pt

SANTARÉM

R. Dr. Virgílio Arruda, 4 - R/c
2000-217 SANTARÉM
Tel.: 243 330 500/33
Fax: 243 333 547
E-mail: santarem@idict.gov.pt

SÃO JOÃO DA MADEIRA

Av. Combatentes Grande
Guerra, 117
3700-088
SÃO JOÃO DA MADEIRA
Tel.: 256 201 760/9
Fax: 256 831 086
E-mail: sjmadeira@idict.gov.pt

SETÚBAL

R. dos Aviadores, 6
2900-257 SETÚBAL
Tel.: 265 534 901
Fax: 265 534 373
E-mail: setubal@idict.gov.pt

TOMAR

R. Serpa Pinto, 91-2º Dº e Esqº
2300-592 TOMAR
Tel.: 249 310 380
Fax: 249 310 389
E-mail: tomar@idict.gov.pt

TORRES VEDRAS

Av. 5 de Outubro,
23 - 1º Esqº
2560-270 TORRES VEDRAS
Tel.: 261 339 350
Fax: 261 312 746
E-mail: torres.vedras@idict.gov.pt

VIANA DO CASTELO

R. de Aveiro, 116
4900-495
VIANA DO CASTELO
Tel.: 258 809 100
Fax: 258 809 109
E-mail: vcastelo@idict.gov.pt

VILA FRANCA DE XIRA

R. Alves Redal, 80 - 2º e 3º
2600-098
VILA FRANCA DE XIRA
Tel.: 263 276 153/4
Fax: 263 276 345
E-mail: vfxira@idict.gov.pt

VILA NOVA DE FAMALICÃO

R. Camilo Castelo Branco,
Bloco 4 - 81
4760-127 VILA NOVA DE
FAMALICÃO
Tel.: 252 322 041
Fax: 252 313 288
E-mail: vnfamalicao@idict.gov.pt

VILA REAL

Av. Carvalho Araújo, 1
5000-657 VILA REAL
Tel.: 259 322 083
Fax: 259 321 795
E-mail: vila.real@idict.gov.pt

VISEU

Av. Dr. António José d'Almeida,
23 - 1º
3510-046 VISEU
Tel.: 232 424 121/2
Fax: 232 437 215
E-mail: viseu@idict.gov.pt