

GUÍA DE APOYO



ASOCIACIÓN DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

ABC - MIGRANTE



GUÍA TEÓRICA Y PRÁCTICA QUE ABORDA LAS CUESTIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO DE LA MIGRACIÓN.



GUÍA DE APOYO

PROMOTOR:
ASOCIACIÓN DE SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

EN COLABORACIÓN CON
A CÂMARA MUNICIPAL DE VILA NOVA DE GAIA

EEQUIPO TÉCNICO:
BELKIS OLIVEIRA
MARYLIN DA FONSECA OLIVEIRA

TRADUCCIÓN
HORACIO LADERA

DICIEMBRE 2020



Índice

MACRO	4
DOCUMENTACIÓN PARA CIUDADANOS DE LA UE Y DE FUERA DE LA EU.....	4
CONCEPTOS Y TIPOLOGÍAS DE VISADO.....	5
SE CONSIDERA QUE EXISTE UNA ENTRADA O ESTANCIA ILEGAL EN PORTUGAL CUANDO:	10
SERVIÇOS DE EXTRANJERÍA Y FRONTERAS (SEF).....	12
MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS (MNE)	14
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA.....	15
LA LEY DE NACIONALIDAD.....	15
ALOJAMIENTO	18
INSERCIÓN LABORAL.....	22
AUTORIDAD PARA LAS CONDICIONES DE TRABAJO (ACT)	38
INSTITUTO DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL (IEFP)	39
AUTORIDADES FISCALES (MINISTERIO DE HACIENDA)	40
SEGURIDAD SOCIAL.....	40
OTRAS FORMAS DE IMPOSICIÓN	41
PROTECCIÓN SOCIAL.....	42
SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CIUDADANÍA	42
SISTEMA DE BIENESTAR	43
SISTEMA COMPLEMENTARIO.....	44
LA PROTECCIÓN SOCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA.....	44
LA PROTECCIÓN SOCIAL FUERA DE LA UNIÓN EUROPEA	45
INSTITUTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, IP	46
EDUCACIÓN/FORMACIÓN.....	47
CENTROS DE CUALIFICACIÓN	50
FORMACIÓN PROFESIONAL	51
ACUERDO DE BOLONIA	51
MINISTERIO DE EDUCACIÓN	52
AGÊNCIA NACIONAL DE CUALIFICACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, I.P.	53
SALUD.....	54
MINISTERIO DE SANIDAD	56
PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA	56
RÉGIMEN DE IGUALDAD DE DERECHOS Y DEBERES DE LOS CIUDADANOS BRASILEÑOS:	57
ALTO COMISIONADO PARA LA MIGRACIÓN (ACM)	58

MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN INTERNA (MAI) 61
CONTACTOS ÚTILES..... 62

MACRO

La Guía de orientación que aquí se presentan son una herramienta útil que pretende reunir en un solo documento los servicios y recursos que diversas instituciones ofrecen para atender las necesidades básicas de las personas inmigrantes.

La integración efectiva del inmigrante en la sociedad de acogida es un requisito previo para el desarrollo económico y el beneficio mutuo. Por ello, es necesario fomentar una mayor información y conocimiento de la sociedad de acogida, promover el acceso a la educación de esta población (especialmente de aquellos con menor nivel de escolarización y de sus hijos), promover oportunidades de empleo adecuadas a sus capacidades, promover el acceso al sistema sanitario, garantizando así su bienestar, promover el acceso a una vivienda con unas condiciones mínimas de habitabilidad, etc. Es importante invertir en la formación de los distintos agentes sociales, para conseguir una intervención más técnica y específica, a nivel de salud, empleo, vivienda, jurídico, fiscal, educativo, protección social, etc. Por otro lado, es importante incrementar las relaciones entre las asociaciones de migrantes y los organismos estatales, promoviendo una red que resuelva plenamente las situaciones que presenta esta población.

Según los datos presentados por el estudio realizado por la Asociación de Solidaridad Internacional - ASI, denominado "Factores psicosociales y sociales predictores de una buena integración en el mercado laboral de los inmigrantes", sólo el 2,82% del total de encuestados recurrió a la ayuda de las instituciones estatales. La mayoría de esta población utiliza la red social como fuente de ayuda en sus principales problemas, concretamente en la búsqueda de empleo (59,79%). Es en este sentido que esta Guía pretende ser un valor añadido en el apoyo al inmigrante, pretendiendo transmitir información escrita sobre los agentes sociales e instituciones que trabajan con esta población para evitar los errores asociados a un estilo de información más informal. La información recogida en esta Guía se agrupa en 13 ítems, en los que se abordan los aspectos más básicos que pueden afectar a la integración de esta población.

DOCUMENTACIÓN PARA CIUDADANOS DE LA UE Y DE FUERA DE LA EU

Se considera extranjero a todo aquel que no demuestre tener la nacionalidad portuguesa. Para ello, y para determinar el origen de cualquier ciudadano extranjero en Portugal, es necesario que muestre su documento de identificación reconocido internacionalmente, que es personal e intransferible. Los documentos que acreditan la identidad, así como la permanencia/residencia,

son fundamentales para conocer la titularidad y el acceso al ejercicio de derechos por parte de los inmigrantes/extranjeros, así como para facilitar su integración social y laboral en nuestro país. Antes de entrar en el territorio portugués, el inmigrante debe cumplir ciertos requisitos legales estipulados para la entrada de cualquier ciudadano en el territorio nacional. Estos requisitos varían en función de si el ciudadano es nacional de un Estado miembro de la Unión Europea o no:

Ciudadano de la Comunidad

Se le permite entrar en Portugal siempre que presente un documento de identidad válido (tarjeta de identidad/carnet de ciudadano) o un pasaporte.

Ciudadano no comunitario o de un tercer país

- Documento de viaje válido y reconocido (pasaporte). Debe tener una duración superior a la de la estancia en territorio portugués;
- Visado de entrada válido y adecuado al motivo del viaje;
- Tener medios de subsistencia suficientes para el período que pretende permanecer en Portugal, condición que puede ser probada mediante la presentación de una declaración (*);
- Documento que acredite el objeto y las condiciones de su estancia en Portugal.

(*) La declaración de responsabilidad/carta de llamada debe ser emitida por un portugués o extranjero que tenga permiso de residencia, en la que debe constar que garantiza la alimentación y el alojamiento del extranjero durante su estancia en Portugal. De hecho, no sólo es necesario tener un visado válido (dentro del periodo de validez) sino también que sea adecuado para el propósito del viaje. Por ello, es importante aclarar los tipos de visados existentes y su finalidad.

CONCEPTOS Y TIPOLOGÍAS DE VISADO

Siguiendo una adyacencia del poder de soberanía en cuanto a la defensa de sus fronteras y la seguridad socio-jurídica de la nación, el Estado determina que la entrada de un ciudadano extranjero en su territorio está previamente autorizada, siendo necesario presentar el propósito o propósitos de su estancia. Esta autorización se denomina "Visado", que consta físicamente en

el documento de identificación internacional del inmigrante (pasaporte) y sólo lo concede el Estado de origen.

Hay vários tipos de visados:

Visado de escala: permite al inmigrante acceder a la zona internacional del aeropuerto o puerto marítimo, sin posibilidad de cruzar la frontera, es decir, sólo permite al titular pasar por un aeropuerto o puerto marítimo para continuar su viaje.

Visado de tránsito: permite la entrada en el territorio portugués, a quienes se dirigen a un tercer país en el que tienen garantizada la admisión. Este visado sólo permite la estancia en territorio portugués durante un periodo máximo de 5 días.

Visado de corta duración: permite la entrada en territorio portugués al inmigrante cuyo propósito de viaje no se ajusta a los otros tipos de visado existentes. Este visado tiene una validez de un año, pero su titular no puede permanecer en Portugal más de 3 meses por semestre.

Visado de residencia: permite a su titular entrar en territorio portugués por un periodo superior a un año, para solicitar la Autorización de Residencia en el SEF - Servicio de Extranjeros y Fronteras. Es válido para dos entradas y durante cuatro meses. Se pueden solicitar para el ejercicio de una actividad profesional subordinada, para el ejercicio de una actividad profesional independiente, para el ejercicio de una actividad empresarial (visado de inicio), para la actividad docente, la actividad altamente cualificada o cultural y la actividad altamente cualificada ejercida por un trabajador subordinado, para la investigación, el estudio, el intercambio de estudiantes de secundaria, las prácticas y el voluntariado, para fines de reagrupación familiar y para la residencia de jubilados, religiosos y personas que viven de las rentas.

Visado de estancia temporal: permite al titular entrar en el territorio portugués por un periodo inferior a un año. Es válido para la duración de la estancia y para múltiples entradas en el territorio nacional. Estos visados se solicitan para trabajos de temporada por un periodo superior a 90 días; para ejercer una actividad independiente; para ejercer una actividad de investigación científica en centros de investigación, una actividad docente en un centro de enseñanza superior o una actividad altamente cualificada por un periodo inferior a 1 año; para ejercer una actividad deportiva amateur; para el traslado de trabajadores entre países pertenecientes a la Organización Mundial del Comercio (OMC), para la prestación de servicios o la formación profesional; para estancias superiores a 3 meses; para programas de estudio, intercambio de estudiantes, formación, prácticas profesionales no remuneradas, voluntariado o compromisos derivados de convenios o acuerdos internacionales; para la asistencia a cursos en

un centro educativo o de formación profesional; para tratamiento médico; para acompañar a un familiar en tratamiento médico; para estancias superiores a 3 meses, en casos excepcionales y debidamente justificados;

Visado Schengen: expedido por un Estado miembro, para la movilidad dentro del Espacio Schengen, que está compuesto por los siguientes países: Austria, Alemania, Bélgica, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, España, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Islandia, Italia, Letonia, Lituania, Liechtenstein, Luxemburgo, Malta, Noruega, República Checa, Países Bajos, Polonia, Portugal, Suecia y Suiza. Así, está destinado a estancias de hasta 90 días en cada periodo de 180 días y puede concederse con fines de turismo, visitas familiares, negocios, trabajo de temporada, tránsito, entre otros.

Todos estos visados deben ser obtenidos por los nacionales de terceros países (antes de entrar en território português, en las embajadas u oficinas consulares portuguesas)

La información sobre los visados, así como los documentos necesarios, los formularios y otros documentos se pueden encontrar en el sitio web del Ministerio de Asuntos Exteriores - <https://www.vistos.mne.pt/pt/>

Tarjeta de residencia (TR)

Se trata de un documento expedido en forma de permiso de residencia, que permite a los ciudadanos extranjeros que son familiares de ciudadanos de la Comunidad Europea, de Estados que forman parte del Espacio Económico Europeo (Islandia, Liechtenstein, Noruega), del Principado de Andorra y de Suiza, permanecer en Portugal durante un período determinado o de forma indefinida. Este documento sustituye al documento de identidad/documento de identidad del ciudadano extranjero. Sólo el cónyuge, los descendientes menores de 21 años (o mayores si aún están a cargo del ciudadano residente) y los ascendientes que estén a cargo del ciudadano residente se consideran miembros de la familia para solicitar este documento.

La tarjeta de residencia puede ser:

-Temporal: Tiene una validez de 5 años y la solicitud debe realizarse en un plazo de 30 días después de los tres meses de entrada en el territorio nacional. Al final de ese periodo puedes solicitar la tarjeta de residencia permanente.

-Permanente: Tiene una validez de 10 años y la solicitud debe presentarse antes de que caduque la tarjeta de residencia.

Los miembros de la familia del ciudadano de la Unión que gozan del derecho de residencia temporal o del derecho de residencia permanente en el territorio nacional tienen, independientemente de su nacionalidad, el derecho a ejercer una actividad profesional subordinada o independiente.

Autorización de residencia (AR):

Se trata de un documento expedido en forma de permiso de residencia, que permite a los extranjeros nacionales de terceros países, permanecer en Portugal durante un periodo de tiempo determinado o por tiempo indefinido. Sustituye a la tarjeta de identidad/documento de identidad del ciudadano extranjero, a excepción de los ciudadanos brasileños, a los que se les puede expedir la respectiva tarjeta de identidad/documento de identidad (Cartão de Cidadão), siempre que haya solicitado el Estatuto de Igualdad previsto en el Tratado de Amistad, Cooperación y Consulta entre la República Portuguesa y la República Federativa de Brasil.

La RA puede ser :

- **Temporal:** válido por 1 año y renovable por períodos sucesivos de 2 años, debiendo solicitarse dicha renovación con una antelación mínima de 30 días a la expiración de su vigencia. Se concede siempre que se cumplan ciertos requisitos:

- Estar en posesión de un visado de residencia, válido por un periodo de seis meses;
- Presencia en territorio portugués;
- No existe ningún hecho que, de haber sido conocido por las autoridades antes de la concesión del visado, hubiera impedido la concesión del mismo;

Sin embargo, hay ciertos casos en los que no se requiere la posesión de un visado de residencia para obtener una RA. Por lo tanto, están exentos los siguientes:

- (a)Menores de edad, hijos de ciudadanos extranjeros titulares de un permiso de residencia, nacidos en territorio portugués;
- b)Menores de edad, nacidos en territorio portugués, que hayan permanecido en Portugal y cursen estudios preescolares o de enseñanza básica, secundaria o profesional;
- c) Los hijos de los titulares de un permiso de residencia que hayan alcanzado la mayoría de edad y residan habitualmente en Portugal desde los 10 años;
- d) Adultos, nacidos en Portugal, que no hayan salido del país o que hayan permanecido aquí desde que cumplieron los 10 años;

- e) Menores de edad, que deben estar bajo tutela en los términos del Código Civil;
- f) Que hayan dejado de beneficiarse del derecho de asilo en Portugal por haber desaparecido los motivos por los que obtuvieron dicha protección;
- g) Padecer una enfermedad que requiera asistencia médica prolongada que le impida regresar a su país para evitar cualquier riesgo para su salud;
- h) Que hayan cumplido el servicio militar efectivo en las Fuerzas Armadas portuguesas;
- i) Habiendo perdido la nacionalidad portuguesa, que hayan permanecido en Portugal durante los últimos 15 años;
- j) Que no hayan abandonado el territorio nacional y cuyo derecho de residencia haya expirado;
- k) Que tengan hijos menores de edad residentes en Portugal o con nacionalidad portuguesa sobre los que ejerzan efectivamente la patria potestad y a los que provean de alimentos y educación;
- l) Que sean agentes diplomáticos y consulares o sus respectivos cónyuges, ascendientes y descendientes a cargo y estén acreditados en Portugal por un período no inferior a tres años;
- m) Que sean o hayan sido víctimas de una infracción penal grave o muy grave o de una infracción administrativa en materia de relaciones laborales, de acuerdo con el nº 2 de este artículo, de la que exista constancia confirmada por el servicio de inspección del ministerio competente en materia de empleo, siempre que hayan denunciado la infracción a las autoridades competentes y colaboren con ellas;
- n) Que se hayan beneficiado de un permiso de residencia concedido en virtud del artículo 109 del Código del Trabajo
- o) Que, habiendo sido beneficiario de un permiso de residencia para estudiantes de enseñanza secundaria, concedido en los términos del artículo 92, o de un permiso de residencia para estudiantes de primer ciclo de enseñanza secundaria, concedido en virtud del artículo 91, y habiendo concluido sus estudios, pretendan ejercer una actividad profesional, subordinada o independiente en el territorio nacional, excepto cuando dicho permiso se haya expedido en virtud de acuerdos de cooperación y no existan razones imperiosas de interés nacional que lo justifiquen;
- p) Que, habiéndose beneficiado de un permiso de residencia para cursar estudios en un centro de enseñanza superior en los términos del artículo 91, o de un permiso de residencia para

investigación en los términos del artículo 91 ter y, tras la conclusión, respectivamente, de los estudios o de la investigación, pretendan aprovechar el plazo máximo de un año para buscar trabajo o crear una empresa en el territorio nacional compatible con sus cualificaciones

q) Que, habiéndose beneficiado de un visado de estancia temporal para actividad de investigación o altamente cualificada, pretendan ejercer en territorio nacional una actividad de investigación, una actividad docente en una institución de enseñanza superior o altamente cualificada, subordinada o independiente;

r) Que acrediten la actividad inversora, en los términos previstos en el apartado d) del artículo 3.

- **Permanente:** no tiene límite de validez, aunque debe renovarse cada 5 años. Se concede a los extranjeros que han residido legalmente en Portugal durante al menos 5 años.

Dado que toda la documentación referenciada tiene una fecha de caducidad, es necesario prestar especial atención a su fecha de vencimiento, ya que si es necesaria su renovación hay que identificar los requisitos para ello, realizar las citas necesarias, conocer los valores asociados a los procesos, etc. (consultar S.E.F. - Serviço de Extranjería y Fronteras)

Una vez en Portugal, el inmigrante debe hacer una "**Declaración de Entrada**" que debe ser entregada en el SEF (Servicio de Extranjería y Fronteras) en un plazo de **3 días hábiles** a partir de la fecha de entrada. Sin embargo, hay situaciones en las que esta obligación no es necesaria. Estos son

a) Los extranjeros que entren por un puesto fronterizo sujeto a control de personas (por ejemplo, los aeropuertos del país de destino), y la obligación se mantiene en los vuelos con escalas;

b) Residentes o autorizados a permanecer en el país durante más de seis meses;

c) Extranjeros que se instalan después de entrar en el país, en un hotel o establecimiento similar, donde se rellena el boletín de alojamiento;

d) Extranjeros que se benefician del régimen comunitario o similar.

SE CONSIDERA QUE EXISTE UNA ENTRADA O ESTANCIA ILEGAL EN PORTUGAL CUANDO:

1 - Se considera ilegal la entrada de extranjeros en el territorio portugués en violación de las disposiciones de los artículos 6, 9 y 10 y del artículo 32;

- Su entrada se realiza a través de un puesto fronterizo no habilitado o fuera de su horario de apertura;

- se verifica la entrada sin un documento de viaje válido reconocido (en su caso);

- se verifica la entrada sin visado (si procede);

- Su nombre aparece en la lista de denegación de entrada del Estado portugués o en el Sistema de Información de Schengen;

Existe estancia ilegal cuando no se ha autorizado de acuerdo con la Ley de Extranjería, o la ley que regula el derecho de asilo, así como cuando se ha producido una entrada ilegal en los términos antes referidos (ejemplo: el extranjero deja caducar la validez del visado de autorización que posee).

Como resultado de la entrada ilegal, el extranjero puede estar sujeto a ciertas sanciones:

- La situación de ilegalidad se detecta cuando el inmigrante abandona voluntariamente el territorio portugués: en este caso, el inmigrante se expone a una multa, que puede aumentar o disminuir en función del período durante el cual el inmigrante permaneció en Portugal de forma ilegal, y que oscila entre 80 y 700 euros;

- La situación de ilegalidad se detecta durante la estancia del inmigrante en territorio portugués: en este caso se emite una orden de salida voluntaria del país y se le da un plazo de 20 días para hacerlo. Si esto no ocurre en el plazo mencionado, se crea un proceso para la posible expulsión del ciudadano del territorio y se le impone una multa en los términos mencionados anteriormente.

Las cuantías de las multas aplicables en situaciones de ilegalidad están previstas en el régimen de infracciones administrativas de la Ley de Extranjería (artículo 192)

SERVIÇOS DE EXTRANJERÍA Y FRONTERAS (SEF)

Los objetivos fundamentales del SEF son el control de la circulación de personas a través de las fronteras, la permanencia y las actividades de los extranjeros en Portugal, así como el estudio, la promoción, la coordinación y la aplicación de medidas y acciones relacionadas con esas actividades y con los movimientos migratorios. Su misión es aplicar la política de inmigración y asilo de Portugal, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución y la Ley, y las directrices del Gobierno. Las atribuciones del SEF son:

A nivel nacional:

- Vigilancia y vigilancia en los puestos fronterizos, incluida la zona internacional de puertos y aeropuertos, del movimiento de personas, pudiendo impedir el desembarco de pasajeros y tripulantes de embarcaciones y aeronaves, indocumentados o en situación irregular;
- Impedir el desembarco de pasajeros y tripulación de buques y aeronaves procedentes de puertos o aeropuertos con riesgos sanitarios sin el acuerdo previo de las autoridades sanitarias competentes
- Controlar el movimiento de personas en los puestos fronterizos, impidiendo que entren o salgan del país personas que no cumplan los requisitos legales;
- Autorizar y controlar la entrada de personas a bordo de buques y aeronaves;
- Controlar y supervisar la estancia y las actividades de los extranjeros en todo el territorio nacional;
- Asegurar la realización de controles móviles y operaciones conjuntas con servicios o fuerzas de seguridad similares, nacionales y españolas;
- Investigar los delitos de ayuda a la inmigración ilegal, así como investigar otros delitos relacionados, sin perjuicio de la competencia de otras entidades;
- Emitir dictámenes sobre las solicitudes de visados consulares;
- Conceder visados, prórrogas de estancia, permisos de residencia y documentos de viaje en el territorio nacional de acuerdo con la ley;
- reconocer el derecho a la reagrupación familiar
- Mantener la colaboración necesaria con las entidades encargadas de la supervisión del cumplimiento de la ley que regula el trabajo de los extranjeros;

-Iniciar, investigar y decidir sobre la expulsión administrativa de extranjeros del territorio nacional y ejecutar las decisiones administrativas y judiciales de expulsión, así como iniciar, investigar y decidir sobre los procedimientos de readmisión y asegurar su ejecución;

-Realizar escoltas para los ciudadanos sujetos a órdenes de expulsión;

-Decidir sobre la aceptación del examen de las solicitudes de asilo y examinar los procedimientos de concesión, determinar el Estado responsable del examen de dichas solicitudes y trasladar a los solicitantes entre los Estados miembros de la Unión Europea;

-Analizar y emitir dictámenes sobre los procedimientos de concesión de la nacionalidad portuguesa por naturalización;

-Analizar y emitir dictámenes sobre las solicitudes de concesión del mismo estatuto presentadas por ciudadanos extranjeros amparados por convenios internacionales;

-Gestionar y comunicar los datos relativos a la sección nacional del Sistema de Información de Schengen (NSIS) y otros sistemas de información comunes a los Estados miembros de la Unión Europea, en materia de control de la circulación de personas, así como los datos relativos a la Base de Datos de Expedición de Pasaportes (BADEP);

-Cooperar con las representaciones diplomáticas y consulares de otros Estados, debidamente acreditadas en Portugal, concretamente en la repatriación de sus nacionales;

-Asegurar el cumplimiento de las competencias previstas en la legislación sobre entrada, estancia, salida y expulsión de extranjeros del territorio nacional;

Garantizar la cooperación con todos los órganos y servicios del Estado, especialmente con los demás servicios y fuerzas de seguridad, así como con las organizaciones no gubernamentales legalmente reconocidas;

-Coordinar la cooperación entre las fuerzas y servicios de seguridad nacionales y las de otros países en materia de circulación de personas, control de extranjeros e investigación de delitos de ayuda a la inmigración ilegal y otros delitos conexos.

A nivel internacional:

-Asegurar, por determinación del Gobierno, la representación del Estado portugués a nivel de la Unión Europea en el Comité Estratégico de Inmigración, Fronteras y Asilo y en el Grupo de Alto Nivel sobre Migración por Asilo, el Grupo de Budapest y otras organizaciones internacionales,

así como participar en los grupos de trabajo de cooperación policial que traten asuntos relacionados con las atribuciones del SEF;

-Asegurar, por determinación del Gobierno, la representación del Estado portugués en el desarrollo del acervo de Schengen dentro de la Unión Europea;

-Garantizar, a través de los funcionarios de enlace, que los compromisos asumidos en el marco de la cooperación internacional en los términos de la ley

-Colaborar con servicios extranjeros similares y establecer formas de cooperación.

MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS (MNE)

Es el departamento del Gobierno responsable de la formulación, coordinación y ejecución de la política exterior de Portugal.

El MNE es responsable de lo siguiente

-Preparar y ejecutar la política exterior portuguesa y coordinar las intervenciones en materia de relaciones internacionales de otros departamentos, servicios y organismos de la administración pública;

-Defender y promover la lengua y la cultura portuguesas en el extranjero;

-Promover la lengua portuguesa en todos sus aspectos y valorar y fortalecer la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa;

-Definir y ejecutar la política de cooperación al desarrollo, especialmente con los países africanos de habla portuguesa y Timor Oriental, y coordinar la acción llevada a cabo en este ámbito por otros departamentos, servicios y organismos de la administración pública;

-Conducir las negociaciones internacionales y ser responsable del proceso de vinculación del Estado portugués en el ámbito internacional, sin perjuicio de las competencias atribuidas por la ley a otras entidades públicas;

-Representar al Estado portugués ante sujetos de Derecho Internacional Público u otras entidades involucradas en el área de las relaciones internacionales.

La Representación Diplomática de Portugal bajo la jurisdicción del MAE comprende 146 puestos, divididos en 70 Embajadas, 10 Misiones diplomáticas ante Organizaciones Internacionales y 66 Consulados de carrera (consultar: Ministerio de Asuntos Exteriores).

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

El Ministerio de Justicia es el departamento del Gobierno cuya misión es concebir, dirigir, ejecutar y evaluar la política de justicia definida por la Asamblea de la República y el Gobierno. En el ámbito de sus atribuciones, el Ministerio de Justicia asegura las relaciones del Gobierno con los tribunales, el Ministerio Fiscal, el Consejo Superior del Poder Judicial y el Consejo Superior de Tribunales Administrativos y Fiscales.

Algunas atribuciones del Ministerio de Justicia son:

- Garantizar el buen funcionamiento del sistema de administración de Justicia a nivel judicial y en los ámbitos de la seguridad del tráfico jurídico, la prevención de la litigiosidad y la resolución extrajudicial de conflictos;
- Gestionar los recursos humanos, financieros y materiales asignados a la administración de justicia, sin perjuicio de las competencias provisionales de otros órganos y departamentos administrativos;
- Asegurar las relaciones en el ámbito de la política de justicia con la Unión Europea, otros gobiernos y organizaciones internacionales, sin perjuicio de las competencias del Ministerio de Asuntos Exteriores y en el ámbito de los objetivos establecidos para la política exterior portuguesa.

LA LEY DE NACIONALIDAD

Al comparar el término "Nacionalidad" con el de "Ciudadanía" queda clara la preferencia por la segunda expresión, porque configura un contexto social global más humano. Así, podemos definir el concepto de Ciudadanía como un "vínculo jurídico por el que un individuo se integra en el pueblo del Estado y se hace acreedor a un conjunto de derechos". En Portugal, el régimen referido a este instituto está previsto en la Ley de Nacionalidad portuguesa.

La nacionalidad puede ser originaria (por Atribución) o derivada (por Adquisición), según si su...
¿implica??(falta texto...) un acto de voluntad.

Los considerados portugueses originales (nacionalidad original) están previstos en el artículo 1.1 de la Ley de Nacionalidad, in verbis:

"1-Son portugueses de origen:

(a)los hijos de madre portuguesa o de padre portugués nacidos en territorio portugués;

b) Hijos de madre portuguesa o de padre portugués nacidos en el extranjero si el progenitor portugués está allí al servicio del Estado portugués;

c) Hijos de madre portuguesa o de padre portugués nacidos en el extranjero si tienen su nacimiento inscrito en el Registro Civil portugués o si declaran su deseo de ser portugueses

d) Personas nacidas en el extranjero con al menos un ascendiente de nacionalidad portuguesa de 2º grado en línea recta, que no haya perdido esa nacionalidad, si declaran su voluntad de ser portugueses, tienen vínculos efectivos con la comunidad nacional y, verificados tales requisitos, inscriben el nacimiento en el Registro Civil portugués

e) Personas nacidas en territorio portugués, hijos de extranjeros, si al menos uno de los padres también ha nacido aquí y tiene residencia aquí, independientemente del título, en el momento del nacimiento;

f) Personas nacidas en territorio portugués, hijos de extranjeros que no estén al servicio de su respectivo Estado, que no declaren que no quieren ser portugueses y siempre que, en el momento del nacimiento, uno de los padres resida legalmente aquí desde hace al menos dos años

g) Personas nacidas en territorio portugués y que no posean ninguna otra nacionalidad.

En lo que respecta a la nacionalidad derivada, que requiere un acto voluntario a tal efecto, y concretamente en lo que respecta al proceso de naturalización, la ley exige, como norma general, el cumplimiento acumulado de cuatro condiciones. Los requisitos que deben cumplirse son: mayoría de edad, residencia legal durante al menos cinco años en territorio portugués, dominio suficiente de la lengua portuguesa y no tener una condena firme por un delito castigado con una pena máxima de prisión de tres años o más.

Sin embargo, estos requisitos no pueden ser acumulativos, es decir, teniendo en cuenta las particularidades de cada situación. De hecho, esto ocurre en el caso de los menores nacidos en Portugal, hijos de extranjeros, en los que al menor solicitante sólo se le exige el dominio de la lengua nacional y no que haya sido condenado legalmente en los términos antes mencionados. Pero, además, es necesario cumplir adicionalmente uno de los dos nuevos requisitos previos, que son: la legalidad del padre o de la madre en el territorio portugués durante un período no inferior a 5 años o haber concluido en un centro educativo nacional el 1er ciclo de la enseñanza básica.

Asimismo, la ley portuguesa también permite la adquisición de la nacionalidad por naturalización, dispensando el cumplimiento de requisitos específicos en los siguientes casos: personas que hayan tenido la nacionalidad portuguesa y la hayan perdido, sin haber adquirido nunca ninguna otra nacionalidad; ciudadanos nacidos en el extranjero, con al menos un ascendiente de 2º grado en línea recta que sea portugués y que no haya perdido la nacionalidad; hijos de extranjeros nacidos en Portugal, que acrediten residencia habitual en Portugal en los últimos 10 años anteriores a la solicitud y también los considerados casos especiales, que son los casos mencionados en el nº. Nº 6 del artículo 6 de la Ley de Nacionalidad:

"6-El Gobierno podrá conceder la naturalización, con dispensa de los requisitos establecidos en los apartados b) y c) del nº 1, a las personas que, no siendo apátridas, hayan tenido la nacionalidad portuguesa, a las que se consideren descendientes de portugueses, a los miembros de comunidades de ascendencia portuguesa y a los extranjeros que hayan prestado o estén llamados a prestar servicios relevantes al Estado portugués o a la comunidad nacional."

También se determina, dentro del ámbito de la nacionalidad derivada, que en caso de matrimonio o unión de hecho con un ciudadano nacional, existiendo en este último la necesidad de reconocimiento judicial, se permite la adquisición de la nacionalidad por parte del extranjero. Asimismo, el menor extranjero que es adoptado plenamente por un nacional portugués también adquiere el derecho a la nacionalidad portuguesa.

Son impedimentos para la adquisición de la nacionalidad portuguesa la falta de contacto efectivo entre el extranjero y la comunidad portuguesa, así como cualquier condena en sentencia firme por un delito castigado con una pena máxima de prisión igual o superior a tres años según la ley, y por último haber prestado servicio militar facultativo a un Estado extranjero o haber ejercido funciones públicas sin características predominantes.

El procedimiento de adquisición de la nacionalidad puede ser más o menos complejo según se trate de una nacionalidad original o derivada. Así, el nacional de origen tiene la confirmación legal de su nacionalidad al inscribirse en una oficina del Registro Civil.

En los casos de nacionalidad derivada, deben presentarse todos los documentos necesarios que confirmen la situación particular en la Oficina del Registro Civil o en la Oficina Central del Registro. Posteriormente, se realiza un análisis sumario de la actuación para determinar si se ajusta a las determinaciones legales aplicables, que no debe exceder de 30 días. Si no cumple con estas determinaciones, se desestima preliminarmente el recurso y se notifica al interesado para que responda en un plazo de 20 días. Si cumple, se inicia el proceso, momento en el que el

Registro Central solicita información a la Policía Judiciária y al SEF. Desde el momento en que se recibe la información, el solicitante tiene un plazo de 45 días para emitir un dictamen sobre el caso. Si se produce una denegación, el solicitante tiene 20 días para responder. Si, por el contrario, la solicitud es aceptada, el proceso será sometido al Ministro de Justicia para que decida, y el interesado será informado de su decisión.

Los residentes fuera de Portugal pueden solicitar la nacionalidad portuguesa en el consulado portugués de su zona de residencia.

ALOJAMIENTO

El inmigrante debe, en la medida de lo posible, definir sus condiciones de estancia/alojamiento antes de su llegada a Portugal, de lo contrario puede encontrarse en una situación precaria. En algunas situaciones esta planificación no se realiza adecuadamente, o se producen situaciones inesperadas que impiden el alojamiento tal y como estaba previsto, y en estos casos es necesario garantizar la existencia de unas condiciones mínimas de alojamiento.

Una posible e inmediata solución a este problema es recurrir a los establecimientos hoteleros/alojamientos locales, que requieren cierta capacidad económica del inmigrante ya que sus servicios no son gratuitos.

Dado que se trata de una solución temporal hasta que el inmigrante encuentre un lugar definitivo para vivir, tendrá necesariamente que establecer su residencia lo antes posible en un lugar determinado. Para ello, una posible solución sería la compra o el alquiler de una vivienda (véase: Portal de la Vivienda).

Es posible encontrar ofertas, tanto de compra como de alquiler, en los anuncios de las páginas web dedicadas a la venta/alquiler de viviendas, a través de las agencias inmobiliarias que tienen como objetivo la búsqueda de personas interesadas en la compra o el alquiler de inmuebles, a través de los anuncios fijados en los propios edificios, etc. Una vez que el inmigrante encuentre el lugar que se ajuste a sus necesidades, será necesario atender a varios tipos de situaciones a las que pueda enfrentarse, para proporcionarle la atención necesaria y garantizar el respeto de los derechos contractuales. Por lo tanto, puede ser necesario celebrar uno de los siguientes contratos:

- Contrato de arrendamiento

Contrato por el que el propietario (arrendador) cede una propiedad a otro (arrendatario) para que la utilice a cambio de una cuota (alquiler).

El contrato debe contener ciertos elementos como la identificación de las partes contratantes (inquilinos, arrendador y, en algunos casos, avalistas que garanticen el cumplimiento de la deuda, en caso de que el inquilino no pague), la ubicación de la vivienda, la fecha del contrato, su duración, el régimen y valor de la renta y su forma de pago. El propietario debe emitir un recibo por las rentas recibidas. Es práctica habitual que con el primer pago de la renta se abone un mes adicional por adelantado, realizándose el pago de las siguientes rentas en el mes anterior al que se refiere la renta. Los gastos de agua, electricidad y condominio suelen correr a cargo del inquilino. Este contrato da lugar, tanto para el propietario como para el inquilino, a ciertas obligaciones:

Deberes del arrendador:

- Deber de facilitar el disfrute de la vivienda al inquilino;
- Obligación de respetar el incremento anual de la renta;
- Tener que comunicar al inquilino el aumento de la renta;
- Ejecutar obras de mantenimiento ordinario, es decir, obras para mantener la vivienda en el mismo estado en el que se encontraba en el momento de la celebración del contrato;
- Dar preferencia al inquilino si tiene intención de vender la vivienda.

Deberes del inquilino:

- Debe pagar la renta entre el primer día hábil de cada mes y los ocho días siguientes;
- No utilizar el alojamiento para fines distintos de los previstos;
- No subarrendar la vivienda a otra persona sin la autorización expresa del arrendador;
- No realizar obras que modifiquen significativamente la estructura del inmueble o lo dañen sin la autorización del propietario.

- Contrato de arrendamiento

Contrato cuyo objetivo es alquilar sólo una habitación o parte del alojamiento, y no todo el alojamiento. Este contrato puede celebrarse de forma escrita o verbal, y exige el pago de una determinada cantidad de dinero. Puede incluir, o no, comida y lavandería.

- Contrato de compraventa

Contrato por el que se transmite la propiedad de una cosa, a cambio de un precio. Se formaliza a través de un documento llamado escritura pública, en una Notaría elegida por las partes. El notario, para marcar la escritura, suele exigir a las partes que firman el contrato la entrega de cierta documentación, sin la cual no es posible marcar la escritura pública. La mayoría de las veces, este contrato de venta va precedido de un contrato de promesa de venta, que sólo crea la obligación de celebrar un futuro contrato de venta. El objetivo principal de este contrato es permitir a las partes crear las condiciones para la realización del contrato prometido (por ejemplo, permitir la adquisición de un crédito bancario, un certificado actualizado del Registro de la Propiedad, etc.). Al igual que el contrato de compraventa, este contrato debe realizarse ante notario.

En la redacción de los referidos contratos se deben tener en cuenta los aspectos legales, por lo que es de gran importancia la intervención de personas cualificadas (abogados y procuradores) para asegurar la defensa de los derechos de ambas partes, tanto en su redacción como en la identificación de la documentación necesaria. Los contratos deben celebrarse siempre por escrito (en determinados contratos, como el de compraventa de un inmueble, la falta de forma escrita los invalida incluso), ya que la prueba de la existencia de una relación contractual no siempre es evidente y palpable en los contratos meramente verbales. En caso de litigio, será necesario llamar a testigos para confirmar la existencia de una relación contractual entre las partes.

Excepcionalmente, en situaciones de extrema precariedad que lo justifiquen, se puede recurrir a los Centros de Acogida Temporal, donde el inmigrante puede disponer de un alojamiento gratuito con alimentación diaria y otros bienes de primera necesidad. El análisis de las situaciones que determinan la posibilidad de acoger al ciudadano extranjero son responsabilidad de los respectivos centros de acogida.

Instituto da Habitação e Reabilitação Urbana, I.P. (IHRU)

Es la entidad pública que promueve la política nacional de vivienda, con la naturaleza de instituto público integrado en la administración indirecta del Estado, y persigue las atribuciones del Ministerio de Infraestructuras y Vivienda. Algunas de sus principales atribuciones son:

- Elaborar el Plan Estratégico de Política de Vivienda Social, así como los planes anuales y plurianuales de inversión en el sector de la vivienda y la rehabilitación urbana, y gestionar el Portal de la Vivienda;
- Definir y participar en acciones, a nivel nacional e internacional, de análisis y evaluación de intervenciones en las áreas de vivienda, alquiler y rehabilitación urbana;
- Desarrollar, apoyar, supervisar o difundir estudios estadísticos, técnicos y de investigación destinados a mantener actualizados los conocimientos y proponer medidas en materia de vivienda, arrendamiento, rehabilitación urbana y gestión del patrimonio inmobiliario;
- Gestionar los programas específicos que se le asignen, especialmente en los ámbitos de apoyo a la vivienda, arrendamiento urbano, gestión de la vivienda y regeneración urbana
- Subvenciones y otras formas de apoyo e incentivo al arrendamiento urbano;
- Supervisar la ejecución de los proyectos de vivienda y rehabilitación urbana financiados o subvencionados por ella y proceder a la certificación legal de los proyectos y viviendas de interés social, concretamente promovidos en régimen de coste controlado;
- Gestionar, conservar y enajenar el parque de viviendas, los equipamientos y los terrenos que constituyen su patrimonio, en cumplimiento de la política definida para las viviendas sociales y con vistas a su conservación y autosostenibilidad;
- Adquirir o arrendar inmuebles para albergar a personas con necesidades de vivienda o para instalar equipamientos de uso colectivo en barrios sociales;
- Proporcionar apoyo técnico a las autoridades locales y a otras instituciones en los ámbitos de la gestión y conservación del parque de viviendas y de la rehabilitación y mejora urbana, fomentando la rehabilitación;
- Garantizar el funcionamiento del Observatório da Habitação e da Reabilitação Urbana (OHRU).

Centros de acogida temporal

Son establecimientos de acogida y están destinados a las personas en situación de necesidad y/o emergencia social y tienen como objetivo esencial la inclusión, sobre una base social, de las 21

poblaciones especialmente desfavorecidas, mediante la elaboración de un proyecto de vida que ayude a su reinserción socioprofesional. Puede incluir servicios como: alojamiento, comida, lavandería, apoyo psicológico y social, apoyo sanitario, apoyo legal, apoyo médico, etc.

Establecimientos hoteleros / Alojamientos locales

Se trata de complejos turísticos que ofrecen alojamiento y otros servicios de carácter accesorio, a cambio de una remuneración, que puede incluir o no comidas. Los establecimientos hoteleros se clasifican en: hoteles, pensiones, posadas, albergues, moteles, apartahoteles, villas turísticas, apartamentos turísticos y casas de huéspedes.

INSERCIÓN LABORAL

De hecho, el ejercicio de una actividad profesional por parte de un inmigrante es uno de los mayores problemas relacionados con las cuestiones de inmigración. De hecho, la mayoría de los inmigrantes que deciden iniciar un proceso migratorio lo hacen con el objetivo de mejorar su calidad de vida, lo que incluye necesariamente la mejora de sus condiciones laborales.

Cualquier ciudadano extranjero que resida legalmente en Portugal puede empezar a trabajar. Sin embargo, para ello es necesario que se cumplan ciertos supuestos.

Requisitos:

- a) Tiene un visado de trabajo o un permiso de residencia;
- b) No haber sido condenado a una pena privativa de libertad superior a 6 meses;
- c) No debe tener una alerta sobre él en el sistema de información integrado del SEF;

Una vez cumplidos estos requisitos, se dan las condiciones para que el inmigrante inicie su carrera profesional en Portugal, teniendo a su disposición varias vías para acceder a las ofertas de trabajo disponibles, como son

- Anuncios de trabajo en sitios web de empleo;
- Centros de empleo (ver contactos: IEFP);
- Asociaciones de inmigrantes o asociaciones que prestan servicios de apoyo a los inmigrantes;
- La familia y los amigos;

- Oficinas de Inserción Profesional (GIP's);
- Empresas de contratación y selección;
- Consejos parroquiales, parroquias, supermercados y otros lugares públicos.

A través de la consulta de los anuncios de empleo es posible conocer el tipo de necesidades existentes en el mercado laboral en cuanto a la contratación de trabajadores, lo que permite su aplicación.

Normalmente, los anuncios de empleo indican la forma de respuesta que desean, normalmente se requiere el envío de un Curriculum Vitae, acompañado de una Carta de Presentación. El CV es un instrumento formal que se utiliza para conseguir una entrevista y sirve como presentación personal que despierta, en el empleador, un sentimiento de curiosidad.

Debe ser

- Adecuado a la función que se pretende, procure no enviar lo mismo a varios sitios, ya que los datos profesionales que pretenden las empresas pueden ser diferentes;
- Claro y directo;
- Claro y directo; - Agradable a la vista
- Argumentado y validado;
- Escrito en un lenguaje positivo;
- Fechado y firmado.

A la hora de redactar tu currículum vitae debes tener en cuenta ciertos aspectos:

- "Posicionamiento de la información": posicionamiento puede ser sinónimo de organización;
- Información potente": es la parte más importante de un Curriculum Vitae, por lo que debe incluir las cualificaciones, la formación y las cualidades que responden a los criterios de selección de la empresa;
- Personalidad": este aspecto se refiere al ámbito personal; es uno de los principales elementos para mostrar tu imagen;
- "Profesionalidad": el solicitante de empleo es el producto y el vendedor; su CV es su panfleto publicitario. Para destacar tu profesionalidad, haz que tu CV consolide tu idea.

Por otro lado, la carta de presentación es un instrumento formal que tiene como objetivo explicar de forma resumida la información contenida en el CV, expresar, por parte del sujeto, el deseo de presentarse y explicar el motivo del envío. Debe referir la identificación del solicitante de empleo, el puesto para el que se presenta y el envío del CV para un análisis más detallado y la expresión de disponibilidad para una posible entrevista.

La carta de presentación debe ser sencilla y breve, preferiblemente escrita a mano en una hoja A4 blanca y lisa.

Ejemplo de carta de presentación:

Oporto, 12 de marzo de 2019

Asunto: Solicitud de una oferta de trabajo para Empleado de Almacén. Ref: 535 (si está disponible)

Yo, Sónia Silva Pereira, presento mi candidatura a la oferta de trabajo de Mozo de Almacén en su institución, publicada en el Diario YYYY del 11 de marzo de 2007, por considerar esta oportunidad de gran interés para mi evolución profesional.

Como puede ver en mi C.V., que adjunto, terminé mi educación secundaria en Brasil en 1995. Durante mi formación académica y profesional adquirí conocimientos teóricos y prácticos a distintos niveles, así como capacidad de organización, sentido de la responsabilidad y trabajo en equipo, que considero de gran interés. Por la presente, expreso mi disponibilidad para una entrevista, con la esperanza de que pueda ser un valor añadido para su institución.

Le agradezco su atención y le mando un saludo. (Firma)

Una vez que se ha despertado el interés del empresario, éste puede programar una entrevista de trabajo. Es importante señalar algunas precauciones a tener en cuenta:

La entrevista de trabajo presenta como objetivos principales:

Para el entrevistado

- Vender sus servicios (concretamente a través de la promoción de su imagen);
- Convencer al empleador de que eres el candidato ideal para el puesto/la empresa;
- Verifica si el puesto de trabajo se corresponde con tus intereses.

Para el entrevistador

- Aclare la impresión que le produjo la lectura de su Curriculum Vitae;
- Verifica si tu perfil se ajusta al puesto;

- Recoger otras informaciones y hacer otras evaluaciones que le permitan completar la imagen que ha construido de sí mismo.

Antes de la entrevista, es importante:

- Prepárate, ya que cuanto más ansioso estés, menos probabilidades de éxito tendrás;
- Hacer simulaciones (con espejos o vídeos, para el entrenamiento);
- Evalúa tus habilidades, así como tus puntos fuertes y débiles;
- Piensa en las preguntas que te pueden hacer, preparándote para responderlas;
- Evalúe su formación, habilidades y capacidades y considere cómo se relacionan con el trabajo que solicita;
- Evalúa tu formación, así como tus aptitudes y habilidades, analizando cómo se relacionan con el puesto de trabajo que solicitas; intenta averiguar qué necesita/desea la empresa, así como la cultura de la organización;
- Cuida tu presentación;
- Prepara la documentación que crees que puedes necesitar para presentar en la entrevista (certificados, cartas de recomendación, diplomas, etc.);
- Acude a la entrevista descansado, intentando dormir bien la noche anterior;
- No se arriesgue a llegar tarde, pero tampoco llegue demasiado pronto. Debe intentar llegar 10 minutos antes de la hora prevista para la entrevista.

Durante la entrevista es importante:

- Dar una buena impresión y, si es posible, informarse sobre lo que se pide para el puesto en cuestión (es decir, lo que busca la empresa). La primera impresión se produce principalmente por el comportamiento no verbal (especialmente durante el saludo inicial);
- Intenta olvidar que estás en una entrevista. Relájese y trate de convertir la entrevista en una conversación agradable;
- No volcar las calificaciones;
- Mostrar energía, dinamismo y motivación. Si el empresario tiene que elegir entre dos candidatos en la misma situación, elegirá al que se haya mostrado más entusiasta;
- Mostrar confianza en sí mismo. No presumas, pero muestre confianza en sus capacidades;
- No monopolizar la conversación;
- Demostrar interés técnico, teniendo en cuenta que los empleadores buscan personas que les guste el área en la que trabajan;

- Ser franco en las declaraciones que hagas, aunque vaya en contra de las expectativas de la empresa (intentando no contradecirte);
- Evitar frases hechas o clichés. Lo que se evalúa es su capacidad de razonamiento;
- Evita las frases largas;
- Presta atención a su lenguaje corporal y a sus expresiones faciales;
- Utilizar frases positivas, evitando el uso de la palabra "no".

En la fase final de la entrevista es importante:

- Aclarar las dudas que queden;
- Subraya tus puntos fuertes que no se han enfocado durante la entrevista;
- Al final, agradece al entrevistador y se despide, expresando el placer de volver a verlo;
- Pregunte cuándo se tomará una decisión y cuándo puede llamar.

Cinco errores comunes:

1. Dejar que la entrevista se centre exclusivamente en tu currículum;
2. Habla primero de los beneficios que te puede aportar el trabajo;
3. Conteste extensamente a cada pregunta. Sea conciso y preciso;
4. Ten una actitud demasiado humilde, como si este trabajo fuera tu última alternativa;
5. Ser demasiado confiado y arrogante.

NOTA

El extranjero a veces tiene experiencia laboral y curricular que puede ser muy relevante. Sin embargo, suelen tener algunas dificultades para transferir los conocimientos y la experiencia adquiridos al puesto de trabajo deseado. Dado que la experiencia laboral es más o menos transferible, salvaguardando siempre la necesidad de equivalencia de títulos, es fundamental transmitir que siempre constituye un valor añadido en el contexto de las funciones que puedas estar desempeñando.

El régimen laboral portugués:

Dado que la cuestión del empleo es un factor determinante en la inserción social de los inmigrantes en el país de acogida, es urgente desarrollar y aplicar medidas que permitan la integración laboral efectiva de esta población. La existencia de una relación laboral sigue siendo un objeto que requiere cierta intervención.

En la fase de negociación con vistas al establecimiento de la relación laboral, y como consecuencia de la comprobación, en determinadas situaciones, de la explotación de la mano de obra extranjera, es necesario que el inmigrante tenga conocimiento del régimen aplicado en Portugal, en materia de relaciones laborales, con el fin de salvaguardar sus derechos y evitar las mencionadas situaciones de explotación.

La aparición de una relación laboral presupone la existencia de un contrato de trabajo entre el trabajador y el empresario. De hecho, es a través de este contrato que se crean derechos y deberes para ambas partes, que deben ser respetados por ellas para evitar situaciones de conflicto que suelen ser dolorosas y a veces difíciles de resolver.

Según el Código de Trabajo (Ley nº 93/2019, de 04/09), el contrato de trabajo es aquel por el que una persona física se compromete, a cambio de una remuneración, a prestar su actividad a otra u otras personas, en el ámbito de la organización y bajo su autoridad.

En Portugal se pueden celebrar cinco tipos de contratos de trabajo:

- **Contrato de trabajo de duración determinada o contrato de duración determinada:** contrato cuya duración está limitada a un periodo de tiempo determinado que es acordado por las partes. Sólo pueden celebrarse en los casos expresamente previstos en el Código del Trabajo. Salvo en determinadas situaciones específicas, los contratos de duración determinada pueden renovarse hasta un determinado límite de tiempo, momento en el que, si no se comunica la voluntad de rescindirlos por ninguna de las partes, puede convertirse en un contrato de duración indefinida;

- **Contrato de trabajo por tiempo indefinido:** contrato destinado a resolver temporalmente situaciones de escasez de mano de obra en la empresa de carácter indefinido. Sólo pueden celebrarse en los casos expresamente previstos en el artículo 140 del Código del Trabajo. El contrato existe durante el tiempo necesario para sustituir al trabajador ausente o para la realización de la actividad, tarea, obra o proyecto cuya ejecución justifica su celebración. La continuación de la prestación de trabajo por parte del trabajador después de que hayan cesado los motivos por los que fue contratado, conlleva la conversión de este contrato en indefinido;

- **Contrato de trabajo temporal:** contrato suscrito con empresas (empresas de trabajo temporal) que actúan como intermediarias entre la demanda y la oferta de empleo, por lo que su función es fundamentalmente la contratación de mano de obra para el desarrollo de actividades de ejecución temporal. Su definición se recoge en el Código de Trabajo (ver contactos: IEFP);

- **Contrato de trabajo a tiempo parcial:** contrato por el que el trabajador está obligado a ejercer su actividad, durante un periodo normal de trabajo semanal igual o inferior al 75% del practicado a tiempo completo en una situación comparable (la situación sólo es comparable si se trata del mismo tipo de trabajo). El contrato de trabajo a tiempo parcial debe celebrarse por escrito, indicando expresamente el número de horas semanales y el horario de trabajo;

- **Contrato de trabajo de duración indefinida:** contrato de trabajo por tiempo indefinido, es decir, sin fecha fija de finalización. El trabajador que suscribe este tipo de contrato se encuentra en situación permanente en la empresa. Suelen concluirse cuando se trata de actividades continuas de duración ilimitada.

NOTA

La ausencia de un contrato escrito entre el trabajador y el empresario, siempre que exista una relación laboral, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo de duración indefinida (situación permanente). Esta situación puede probarse mediante testigos o cualquier otro documento que demuestre el desempeño de las funciones con el empresario. Existe una relación laboral cuando, por un lado, el trabajador forma parte de una estructura organizativa y depende del empresario o de su representante y, por otro lado, desarrolla su actividad bajo las órdenes, dirección y supervisión de dicho empresario, recibiendo una remuneración por ello.

En el caso concreto de los trabajadores extranjeros, el contrato de trabajo debe constar por escrito (salvo que la ley disponga otra cosa). Sin embargo, los nacionales de los países miembros del Espacio Económico Europeo y de los países que ofrecen un trato igualitario a los nacionales no tienen que cumplir esta formalidad. Hay ciertos elementos que deben figurar en el contrato de trabajo, independientemente del tipo de contrato, a saber

- a) Identificación, firmas y domicilio o sede social de las partes;
- b) Referencia al visado de trabajo o al título de autorización de residencia o permanencia del trabajador en territorio portugués
- c) Actividad del empresario;
- d) La actividad contratada y la remuneración del trabajador
- e) Lugar y periodo normal de trabajo;
- f) Cantidad, frecuencia y método de pago de los salarios

g) Fechas de la firma del contrato y del inicio de la actividad.

El trabajador deberá adjuntar al contrato, la identificación y dirección de los beneficiarios de la pensión en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como los documentos que acrediten el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la entrada y estancia del inmigrante en Portugal.

NOTA

Algunos contratos exigen, además de estos, otros requisitos que varían según el tipo de contrato de que se trate (por ejemplo, en el caso de los contratos a plazo fijo, es necesario especificar el plazo estipulado y la respectiva razón, entre otros).

Una vez concluido el contrato, el empresario debe comunicar este hecho, por escrito, a la Autoridad de las Condiciones de Trabajo (ACT) del ámbito de actividad de la empresa, acompañada de una copia del contrato, que será archivada en el servicio competente (ver contactos: ACT - Autoridad de las Condiciones de Trabajo).

El contrato de trabajo permite al trabajador adquirir determinados derechos:

- El derecho a tomar vacaciones en cada año natural:

Durante el tiempo en que el trabajador ejerce su actividad se configura el derecho de excedencia, que tiene por objeto permitir la recuperación del trabajador y garantizar la disponibilidad personal, la integración en la vida familiar y la participación social y cultural. Las vacaciones se toman en una fecha fijada por acuerdo entre el empresario y el trabajador o en una fecha fijada por el empresario.

- Derecho a varios tipos de prestaciones:

(a)Complemento de vacaciones: consiste en un complemento del salario base, de igual valor, y es de carácter obligatorio. Por tanto, forma parte de la indemnización a la que tiene derecho el trabajador a cambio de su trabajo. Se abona anualmente y tiene como objetivo que el trabajador tenga más facilidad para pagar sus vacaciones;

b)Paga extra de Navidad: al igual que la paga extra de vacaciones, consiste en un complemento de la retribución base, con el mismo valor y es obligatoria. También forma parte de la remuneración a la que tiene derecho el trabajador como compensación por su trabajo. Se paga anualmente y su finalidad es garantizar una mayor liquidez del trabajador en la época navideña;

c)Subsidio por enfermedad: si el trabajador enferma durante la vigencia del contrato, éste sigue produciendo sus efectos salvo en lo que se refiere a la retribución del trabajador durante el periodo de ausencia del trabajo. En este caso, para compensar la falta de remuneración, el trabajador puede solicitar el subsidio de enfermedad; no obstante, debe estar dado de alta en la Seguridad Social, tener constancia de la remuneración y la enfermedad debe ser probada por los servicios sanitarios;

d)Prestación parental: si el trabajador está embarazado, maternalmente o paternalmente, tiene derecho, durante el permiso de maternidad/paternidad, a una prestación económica para sustituir los ingresos perdidos. En los casos de embarazo de alto riesgo, el subsidio se puede pagar durante el periodo de incapacidad laboral (antes del parto);

e) Subsidio de desempleo: está destinado a compensar la pérdida de ingresos del trabajo por desempleo involuntario y a fomentar la creación de empleo. Si el empresario despidе al trabajador, se produce un desempleo involuntario y, como tal, se puede percibir un subsidio de desempleo o una prestación social por desempleo. Para tener derecho al subsidio de desempleo, la persona debe haber tenido un contrato de trabajo o un contrato equivalente, estar capacitada para trabajar y disponible para hacerlo, estar inscrita en el Centro de Empleo de su zona de residencia, presentar su solicitud en la Seguridad Social o en el Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP), ambos en su zona de residencia, utilizando el formulario correspondiente, y haber completado el periodo de garantía. El beneficiario puede solicitar un subsidio social de desempleo (posterior) cuando haya transcurrido el periodo de derecho al subsidio de desempleo, que suele ser de menor cuantía.

•Hay varios tipos de pensiones a las que tiene derecho:

(a)Pensión de invalidez: si se produce un accidente que incapacita total o parcialmente al trabajador para el ejercicio de su profesión, éste puede solicitar una pensión de invalidez, que tiene por objeto compensar en metálico dicha incapacidad;

b)Pensión de vejez: si el beneficiario ha cumplido la edad legalmente exigida (66 años y medio) y ha cotizado a la Seguridad Social durante un determinado periodo de tiempo, consecutivo o intercalado, con registros de pago (periodo de garantía), puede solicitar una pensión de vejez, que se paga de forma vitalicia. Para cumplir con el periodo de garantía, es posible utilizar la totalización de los periodos de cotización en otros regímenes de protección social, nacionales o extranjeros, siempre que exista al menos un año natural con remuneración en el régimen general.

•Derecho a ser pagado según el Salario Mínimo Nacional:

Existen ciertos límites impuestos por la ley, que el empresario debe tener en cuenta a la hora de determinar el importe de la remuneración que debe pagar al trabajador, que normalmente se denomina Salario Mínimo Nacional, y que se actualiza anualmente. Así, la remuneración de la actividad desarrollada por el trabajador a tiempo completo no puede ser inferior a esta cantidad. El empresario debe abonar la remuneración del trabajador a finales de cada mes en una fecha acordada por las partes. No obstante, si el empresario no cumple esta obligación, el trabajador puede hacer valer su derecho mediante:

-Suspensión de la prestación de trabajo, cuando la falta de pago se prolonga durante un periodo determinado después del vencimiento de la obligación, lo que implica que la relación laboral sigue existiendo, estando sólo suspendida. Para ello, el trabajador debe comunicar la suspensión del contrato de trabajo al empresario y a la Autoridad de las Condiciones de Trabajo (ACT). Esta suspensión sólo finaliza cuando el trabajador comunica a las citadas entidades que rescinde el contrato (rescindiendo unilateralmente el contrato con causa justificada), cuando la entidad paga la deuda contraída con el trabajador o cuando se llega a un acuerdo entre las partes para saldar la deuda;

-Resolución unilateral (a veces también llamada rescisión) del contrato con causa justificada, cuando la falta de pago se prolonga durante un cierto período después del vencimiento de la obligación. La declaración de cese debe hacerse por escrito, indicando los hechos que la justifican. En este caso, el empresario está obligado a indemnizar al trabajador y éste queda sujeto al régimen de prestaciones por desempleo.

NOTA

Para beneficiarse de los derechos derivados del Contrato de Trabajo, concretamente los relativos a determinados tipos de subsidios y pensiones, se aconseja a los trabajadores que verifiquen, en la Seguridad Social, la regularidad de su situación contributiva solicitando el mapa de retenciones. De esta forma, se puede comprobar si la Entidad empleadora está realizando las retenciones obligatorias a la Seguridad Social relacionadas con el trabajador.

En la relación laboral pueden darse situaciones que lleven a cualquiera de las partes, ya sea trabajador o empresario, a perder el interés por continuar con el contrato de trabajo. Pueden ser, por ejemplo, la comprobación de una mejor oferta de trabajo o el impago del salario por parte del empresario (en lo que respecta al trabajador) o la existencia continuada de ausencias

injustificadas del trabajo o la desobediencia a las instrucciones transmitidas por los superiores en el ámbito de la subordinación existente (en lo que respecta al empresario).

Por lo tanto, hay varias formas de poner fin a la relación laboral:

I-Denunciación

El trabajador puede rescindir el contrato, independientemente de que exista una causa justa, avisando por escrito al empresario con al menos 30 o 60 días de antelación, según lleve hasta 2 años o más de 2 años, respectivamente. En el caso de un contrato de trabajo de duración determinada, el trabajador, que desea rescindir el contrato antes de que haya transcurrido el periodo de duración acordado, debe avisar al empresario con un mínimo de 30 días de antelación (cuando el contrato tiene una duración de 6 meses o más) o de 15 días (cuando el contrato tiene una duración inferior a 6 meses). El incumplimiento de este plazo de preaviso estipulado por la ley puede dar lugar al pago de una indemnización por parte del trabajador.

II-Lapse

El contrato de trabajo celebrado se extingue, es decir, deja de producir sus efectos por una de las siguientes razones: la conclusión de su plazo (es decir, la expiración del periodo estipulado en el contrato para su duración); la existencia de una imposibilidad sobrevenida que impida al trabajador prestar su trabajo o al empresario recibirlo; la jubilación del trabajador (por incapacidad o vejez). Por tanto, la extinción del contrato es una de las causas de extinción, pero para que ésta se produzca debe existir una comunicación, bien del trabajador o bien del empresario, en la que se manifieste la voluntad de extinguir el contrato, que varía en función de si el contrato de trabajo es de duración determinada o de duración incierta.

Así, en el caso de un contrato de duración determinada, el trabajador debe notificar por escrito al empresario su deseo de rescindir el contrato con una antelación mínima de 8 días al vencimiento del plazo. En el caso del empresario, el plazo de comunicación al trabajador es de 15 días.

Por otro lado, en el caso de los contratos de duración incierta, el empresario debe notificar al trabajador su voluntad de extinguir el contrato, en la medida en que desaparezca la situación que dio lugar a la contratación del trabajador, con un preaviso mínimo de 7 días (en los contratos de hasta 6 meses), 30 días (en los contratos de entre 6 meses y 2 años) o 60 días (en los contratos de más de 2 años).

En ambas situaciones, la extinción del contrato derivada del preaviso del empresario da derecho al trabajador a una indemnización, que debe calcularse de acuerdo con la Ley del Trabajo.

III-Revocación

La revocación es un acuerdo celebrado entre el trabajador y el empresario, con el fin de rescindir el contrato, que debe reducirse por escrito en un documento firmado por ambas partes. En este documento debe figurar la fecha de celebración del acuerdo y la fecha en la que entrará en vigor. Las partes también pueden acordar que tenga otros efectos. El trabajador siempre puede rescindir el acuerdo de revocación, siempre que lo haga mediante una comunicación escrita dirigida al empresario antes del séptimo día posterior a la fecha de celebración del acuerdo.

IV-Resolución

Existen varias formas de rescindir un contrato de trabajo, ya sea por iniciativa del trabajador o del empresario.

V - Despido por causas imputables al trabajador

Siempre que la conducta culpable del trabajador haga imposible el mantenimiento de la relación laboral, bien por la gravedad de la situación o por las consecuencias provocadas por el comportamiento, existe una causa justa de despido.

La ley discrimina entre varias formas de mala conducta, que constituyen una causa justa de despido:

- a) Desobediencia ilegítima de las órdenes dadas por los superiores jerárquicos; b) Violación de los derechos y garantías de los trabajadores de la empresa;
- c) Provocar repetidamente conflictos con otros empleados de la empresa;
- d) Desinterés reiterado por cumplir con las obligaciones inherentes al puesto de trabajo con la debida diligencia;
- e) Daño a los intereses patrimoniales graves de la empresa;
- f) Declaraciones falsas sobre las justificaciones de las ausencias;
- g) Faltas de asistencia injustificadas al trabajo que causen grave daño o riesgo para la empresa o cuando, con independencia del daño, el número de faltas injustificadas alcance 5 consecutivas o 10 interpoladas;

h) Incumplimiento indebido de las normas de higiene y seguridad en el trabajo;

i) La práctica, en el ámbito de la empresa, de violencia física, insultos u otras ofensas penadas por la ley contra los empleados de la empresa, los miembros de los órganos de gobierno o el empresario individual, sus delegados o representantes;

j) Secuestro u otros delitos contra la libertad de las personas a que se refiere el inciso i);

k) Incumplimiento u oposición al cumplimiento de resoluciones judiciales y administrativas;

l) Reducciones anormales de productividad.

VI-Despido colectivo

Se traduce en la extinción de la relación laboral promovida por el empresario y realizada de forma simultánea o sucesiva sobre al menos 2 trabajadores (en el caso de microempresas o pequeñas empresas) o 5 trabajadores (en el caso de medianas y grandes empresas), en un periodo de 3 meses. Estos despidos deben basarse en el cierre de una o varias divisiones (o estructura equivalente) o en la reducción de personal determinada por razones de mercado (por ejemplo, reducción de la actividad de la empresa debido a la disminución de la demanda de bienes o servicios), razones estructurales (por ejemplo, cambio en la actividad de la empresa) o razones tecnológicas (por ejemplo, cambio en las técnicas o procesos de fabricación). El empresario debe comunicar, por escrito e indicando expresamente el motivo, la decisión de despedir a cada trabajador. Una vez realizada esta comunicación, el trabajador adquiere el derecho a la indemnización.

VII-Despido por cese de empleo

Esta forma de extinción de la relación laboral sólo puede tener lugar cuando se cumplen los siguientes requisitos

a) Los motivos del despido no pueden estar relacionados con un acto culpable del trabajador o del empresario;

b) Es prácticamente imposible mantener la relación laboral, es decir, el empresario no dispone de otro puesto de trabajo compatible con la categoría profesional del trabajador; c) No existen contratos de duración determinada para las tareas correspondientes al puesto cesado;

d) No se puede aplicar el plan de despido colectivo;

e) La indemnización debida se pone a disposición del trabajador.

Como en el caso del despido colectivo, el empresario está obligado a notificar a los trabajadores afectados por la extinción del puesto de trabajo, y el trabajador también tiene derecho a una indemnización.

VIII-Despido por falta de idoneidad

Se produce cuando resulta prácticamente imposible mantener la relación laboral por la inadecuación sobrevenida del trabajador a las funciones para las que ha sido contratado.

La inadaptación del trabajador existe en las siguientes situaciones:

- a) Reducción continua de la productividad o la calidad;
- b) Averías repetidas en los recursos asignados al trabajo;
- c) Situaciones de riesgo para la salud y la seguridad del empleado, de otros trabajadores o de terceros;
- d) El incumplimiento de objetivos previamente fijados y aceptados por escrito por el trabajador, cuando éste realice tareas de complejidad técnica o de gestión.

En las situaciones previstas en los apartados a), b) y c), el despido sólo puede producirse si se cumplen los siguientes requisitos:

-Se han producido cambios en el lugar de trabajo derivados de modificaciones en los procesos de fabricación o comercialización, la introducción de nuevas tecnologías o equipos basados en una tecnología diferente o más compleja, en los 6 meses anteriores al inicio del proceso de notificación al trabajador;

-Se ha impartido una formación adecuada a los cambios introducidos en el puesto de trabajo, bajo el control pedagógico de la autoridad competente o de una entidad acreditada por ella;

-Tras la formación, el trabajador ha dispuesto de un plazo no inferior a 30 días para adaptarse al puesto de trabajo, o a uno ajeno al mismo, siempre que el desempeño de las funciones en dicho puesto pueda ocasionar daños o riesgos para la salud del trabajador, de los demás trabajadores o de terceros;

-No hay otro puesto de trabajo disponible en la empresa que sea compatible con la cualificación profesional del trabajador;

-La situación de inadaptabilidad no ha sido provocada por la falta de condiciones de seguridad, higiene y salud en el trabajo de las que es responsable el empresario;

- La indemnización debida se pone a disposición del trabajador.

En las situaciones previstas en el apartado d), el despido sólo podrá producirse siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

-La introducción de nuevos procesos de fabricación de nueva tecnología o equipos basados en una tecnología diferente o más compleja que implique modificaciones en las funciones relacionadas con el puesto de trabajo;

- La situación de inadaptabilidad no viene determinada por la falta de condiciones de seguridad, higiene y salud en el trabajo imputables al empresario;

-Se pone a disposición del trabajador la indemnización que le corresponde.

Al igual que en el caso del despido colectivo, debe haber una comunicación del empresario dirigida al trabajador afectado por el despido, y éste también tiene derecho a una indemnización.

IX- Rescisión del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador

El trabajador puede rescindir la relación laboral con el empresario, mediante una declaración escrita, siempre que exista una causa justa.

El siguiente comportamiento del empresario constituye una causa justa:

a) incumplimiento culposo del pago de los salarios a tiempo;

b) Violación culpable de las garantías del trabajador;

c) Aplicar sanciones abusivas;

d) falta culpable de condiciones de higiene, salud y seguridad en el trabajo

e) Daño indebido a los intereses pecuniarios graves de un trabajador;

f) Delitos contra la integridad física o moral, la libertad, el honor o la dignidad del trabajador, sancionados por la ley, cometidos por el empresario o su representante legal;

- g) Necesidad de cumplir con obligaciones legales incompatibles con la continuidad del empleo;
- h) Alteración sustancial y duradera de las condiciones de trabajo en el ejercicio legítimo de las facultades del empresario;
- i) Incumplimiento no culposo del pago del salario a tiempo.
- j) la transferencia al cesionario de la posición del empresario en el respectivo contrato de trabajo como consecuencia de la transmisión de la empresa.

Esta declaración debe indicar cuáles de los hechos mencionados anteriormente constituyen una causa de resolución del contrato y debe realizarse en el plazo de 30 días desde que se tuvo conocimiento de ellos.

NOTA

Según las experiencias de CLAI Porto Itinerante (Centro Local de Apoyo a la Integración de los Inmigrantes), el inmigrante, en el transcurso de un conflicto con el Empleador, suele optar por abandonar el lugar de trabajo, dejando así de prestar los servicios para los que fue contratado. En estos casos, bajo pena de perder los derechos que le confieren la ley y el contrato de trabajo, es importante que el trabajador se ponga en contacto con la Autoridad de las Condiciones de Trabajo (A.C.T.), a fin de obtener información sobre los derechos que eventualmente se le pueden conferir como consecuencia de la situación de conflicto en cuestión. Otra situación recurrente es la firma por parte del trabajador de adendas al contrato de trabajo, en las que expresa su conformidad con una reducción del salario y/o de la categoría profesional estipulada en el contrato. Dado que se trata de una situación perjudicial para el trabajador, que a menudo se produce sin la necesaria conciencia de sus implicaciones, es aconsejable que el empleado lea detenidamente la documentación facilitada por el empresario y, en su caso, responda a las preguntas que pueda tener.

Según los datos obtenidos por el estudio de investigación realizado por la Asociación de Solidaridad Internacional (ASI) denominado: "Factores psicosociales y sociales que predicen una buena integración en el mercado laboral de los inmigrantes", aproximadamente el 90% de los inmigrantes empleados, ya sean declarados o no, tienen un contrato de trabajo.

Aunque hay una disminución del empleo informal, del 23% en el primer empleo al 7% en el último, los encuestados siguen informando de que la informalidad contractual es el segundo

tipo de relación laboral más común. En un análisis de género, se observa que esta situación de informalidad laboral es también más notoria entre las mujeres migrantes, el 15,6% de las encuestadas.

Para combatir este problema, se hace urgente aplicar medidas para formalizar este tipo de situaciones e intensificar la lucha contra la clandestinidad. La clandestinidad no puede ser nunca una forma de integración, sino una fuente de explotación económica y un aumento del número de conflictos sociales.

De hecho, una medida que podría desarrollarse en este sentido es la de sensibilizar a la población inmigrante en materia sindical, para aumentar su nivel de conocimiento de sus derechos y deberes como forma de combatir su vulnerabilidad en el mercado laboral.

Sensibilizar a los empleadores, especialmente sobre los requisitos y procedimientos que deben seguirse al contratar a un ciudadano inmigrante y sobre las posibles formas de incentivar a los empleados y valorar su talento, sería de gran relevancia para mitigar la clandestinidad.

AUTORIDAD PARA LAS CONDICIONES DE TRABAJO (ACT)

La Autoridad para las Condiciones de Trabajo es un servicio del Estado que tiene como objetivo promover la mejora de las condiciones de trabajo en todo el territorio continental, vigilando el cumplimiento de la legislación laboral en el marco de las relaciones laborales privadas y promoviendo la seguridad y la salud en el trabajo en todos los sectores de la actividad pública y privada.

Sus principales atribuciones son

- Promover, controlar y vigilar el cumplimiento de la legislación en materia de relaciones laborales y condiciones de trabajo, concretamente la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo;
- Desarrollar acciones de sensibilización, información y asesoramiento en el ámbito de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo para los trabajadores y empresarios y sus asociaciones representativas;
- Promover la formación especializada en materia de seguridad y salud en el trabajo, apoyando a las organizaciones de trabajadores y empresarios en la formación de sus representantes;

-Participar en la elaboración de políticas de promoción de la salud en el trabajo y de prevención de riesgos laborales y gestionar el proceso de autorización de los servicios de seguridad y salud laboral;

Coordinar el proceso de formación y certificación de técnicos y técnicos superiores en seguridad e higiene laboral;

-Cooperar con otros órganos de la administración pública con vistas al pleno respeto de las normas laborales en los términos previstos en la legislación comunitaria y en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Portugal;

-Asegurar el procedimiento de las infracciones administrativas laborales;

-Ejercer competencias en el ámbito del trabajo de los extranjeros;

-Prevenir y combatir el trabajo infantil en colaboración con otros departamentos públicos;

-Verificar el cumplimiento de las normas sobre el desplazamiento de trabajadores y cooperar con los servicios de inspección de trabajo de otros Estados miembros del Espacio Económico Europeo.

INSTITUTO DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL (IEFP)

El IEFP es el servicio público de empleo nacional. Su misión es promover la creación y la calidad del empleo y luchar contra el desempleo, mediante la aplicación de políticas activas de empleo, incluida la formación profesional.

Este instituto dispone de una amplia red de centros de empleo, formación y rehabilitación profesional, así como de centros de apoyo a la creación de empresas. Abarca servicios como el empleo, la formación profesional, la certificación profesional, las soluciones para las Entidades, la bolsa de trabajo.

En el ámbito del IEFP también hay servicios descentralizados llamados GIP's - Gabinetes de Inserção Profissional, algunos de los cuales están directamente orientados a los inmigrantes.

Empresas de contratación y selección

El objetivo de las empresas de reclutamiento y selección es proporcionar a sus clientes (normalmente empresas) determinados procesos y técnicas que les permitan elegir a los candidatos para un puesto de trabajo/función concreta con el perfil más adecuado. Con este fin, su actividad se dirige esencialmente a la búsqueda, el cribado, la investigación y la selección de candidatos, así como a la evaluación de la personalidad y las características psicológicas de los

candidatos. De este modo, y buscando facilitar la actividad de la empresa, realizan todo el proceso de selección, presentando sólo algunas propuestas de candidatos al empresario, dejando que éste decida cuál es la persona adecuada para el puesto.

Contribuciones e impuestos

Una vez que el inmigrante inicia cualquier actividad profesional en el país de acogida, está sujeto a ciertas obligaciones legales. De hecho, salvo algunas excepciones, cualquier persona que se incorpore al mercado laboral debe realizar retenciones mensuales sobre la remuneración resultante de su trabajo.

Estas deducciones se realizan a dos entidades principales, a las que nos referiremos a continuación.

AUTORIDADES FISCALES (MINISTERIO DE HACIENDA)

El cumplimiento de las obligaciones con la Administración Tributaria, que normalmente se produce con el inicio de una actividad profesional, presupone la realización de un alta, para lo cual el contribuyente debe dirigirse a la Agencia Tributaria de la zona de residencia. Esta inscripción es de por vida y conduce a:

- Conexión con el sistema fiscal;
- Asignación del número de identificación fiscal (N.I.F.) y del tipo de contribuyente.

En Portugal, existe una declaración anual de ingresos que recoge, en cada año natural, toda la información relativa a los ingresos percibidos por una determinada persona, incluyendo los importes de las deducciones mensuales practicadas, así como los gastos realizados por dicha persona. Esta declaración permite el cálculo del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRS), que es obligatorio.

SEGURIDAD SOCIAL

Para acceder a las prestaciones/prestaciones atribuidas por la Seguridad Social es necesario el alta, a través de la cual se comunica a esta entidad el inicio de la actividad profesional del trabajador. Tiene un carácter vitalicio, y conduce a:

- Afiliación al sistema de seguridad social;
- Asignación del Número de Identificación de la Seguridad Social (NISS) y el tipo de beneficiario;

La forma de realizar las retenciones y su cuantía, una vez registradas en las distintas entidades, varía según se trate de un trabajador por cuenta ajena (trabajador dependiente) o por cuenta propia (trabajador independiente).

En cuanto a las retenciones a realizar por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRS), la entidad a la que se presta el trabajo, ya sea dependiente o independiente, realiza la llamada "retención" sobre la remuneración del trabajador. En el primer caso, el impuesto se retiene siempre y el tipo aplicado es variable y normalmente más bajo, mientras que en el segundo caso el impuesto puede no retenerse (en el caso de niveles bajos de ingresos que pueden estar cubiertos por el régimen de exención) y el tipo impositivo es fijo y más alto.

La cantidad retenida en concepto de IRS es abonada mensualmente por el empresario a la Administración Tributaria, lo que constituye una deducción (reducción) al importe total del impuesto que debe pagar el trabajador, en función de los ingresos obtenidos, al final del año natural.

De manera diferente, en lo que respecta a las cotizaciones/reducciones a la seguridad social que deben realizarse, éstas son efectuadas por el empleador en el caso del trabajo dependiente y por el beneficiario (en este caso inmigrante) en el caso del trabajo por cuenta propia. En este último caso, puede ser necesario realizar tres pagos a cuenta a lo largo del ejercicio fiscal, que consisten en un anticipo del importe total del impuesto adeudado por el trabajador.

OTRAS FORMAS DE IMPOSICIÓN

- IRC - Impuesto de Sociedades (por ejemplo, empresas, etc.)
- IVA - Impuesto sobre el Valor Añadido: se aplica a las actividades de consumo en general);
- IMI - Impuesto Municipal sobre Bienes Inmuebles: se aplica a los bienes propiedad de una determinada persona física o jurídica;
- IMT - Imposto Municipal sobre as Transmissões (Impuesto Municipal sobre Transmisiones): se aplica a todas y cada una de las transmisiones a otra persona de un determinado bien inmueble;
- Derecho de timbre: se aplica a todo tipo de documentos, contratos, actos y otras situaciones previstas por la ley;
- Tasas - se aplican a todos los actos realizados por el Registro y los servicios notariales;
- TM -Tarifas médicas: se aplica a los servicios utilizados en las instituciones públicas en materia de asistencia sanitaria.

PROTECCIÓN SOCIAL

La adecuada inclusión de los inmigrantes en el marco legal de la protección social es de gran importancia si queremos una sociedad inclusiva.

La legislación portuguesa que regula esta cuestión estipula que toda persona tiene derecho a la seguridad social, que es proporcionada por el sistema de Seguridad Social (artículo 63 de la Constitución de la República Portuguesa y artículo 2 de la Ley 4/2007 de 16 de enero - Ley Marco de la Seguridad Social).

La Seguridad Social es un sistema que tiene por objeto garantizar los derechos básicos de los ciudadanos y la igualdad de oportunidades, así como promover el bienestar y la cohesión social de todos los ciudadanos portugueses o extranjeros que ejercen una actividad profesional o residen en el territorio.

En este sentido, el sistema de Seguridad Social presenta como objetivos principales

- a) Garantizar la realización del derecho a la Seguridad Social;
- b) Promover la mejora sostenida de las condiciones y niveles de protección social y el refuerzo de su equidad;
- c) Promover la eficacia del sistema y la eficiencia de su gestión.

Para lograr sus objetivos, el sistema abarca actualmente 3 sistemas de protección:

SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CIUDADANÍA

Su objetivo es garantizar los derechos básicos de los ciudadanos y la igualdad de oportunidades, así como promover el bienestar y la cohesión social. Se divide en varios subsistemas:

- a) Subsistema de Acción Social: tiene como objetivo prevenir y reparar las situaciones de privación y desigualdad social y económica, de dependencia, de disfunción social, de exclusión o de vulnerabilidad, así como la integración y la promoción comunitaria de las personas y el desarrollo de sus capacidades.

Se dirige especialmente a los grupos más vulnerables, como los niños, los jóvenes, las personas con discapacidad y los ancianos, así como a otras personas en situación de privación económica y social. Se consigue mediante el establecimiento de asociaciones, que implican la participación/colaboración de diversas entidades públicas y privadas con un interés público reconocido.

b) Subsistema de Solidaridad: tiene como objetivo asegurar los derechos esenciales, con el fin de prevenir y erradicar las situaciones de pobreza y exclusión, así como garantizar las prestaciones en situaciones de necesidad personal o familiar demostrada, no incluidas en el subsistema asistencial.

Se aplica en situaciones de carencia o insuficiencia de recursos económicos de las personas y los hogares para satisfacer las necesidades esenciales y promover su progresiva integración social y profesional, la discapacidad, la vejez, el fallecimiento y la insuficiencia de las prestaciones para sustituir los ingresos procedentes del trabajo o de la carrera contributiva de los beneficiarios. Este subsistema considera únicamente a los nacionales portugueses, aunque puede ampliarse, en determinadas circunstancias, a los apátridas, los refugiados y los extranjeros residentes en Portugal.

c) Subsistema de Protección a la Familia: tiene por objeto garantizar la compensación del incremento de las cargas familiares cuando se producen determinadas contingencias previstas en la ley, especialmente en situaciones de dependencia y discapacidad, mediante la concesión de prestaciones económicas.

En algunos casos, también puede determinar la concesión de prestaciones en especie cuando se considere que esto proporcionará una mejor cobertura de los riesgos sociales. Este subsistema se aplica a todas las personas en general, es decir, tanto a los nacionales como a los extranjeros, aunque para que estos últimos tengan acceso a esta protección deben residir legalmente en Portugal.

SISTEMA DE BIENESTAR

Su objetivo es garantizar unas prestaciones económicas que sustituyan a los ingresos laborales a los que ya no se tiene acceso por situaciones legalmente previstas.

La protección social que garantiza este sistema tiene en cuenta eventualidades como la enfermedad, la maternidad y la paternidad, el desempleo, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, la invalidez, la vejez y la muerte. Esta protección puede ampliarse o reducirse en función de nuevas situaciones específicas. Es obligatorio para los trabajadores por cuenta ajena (o asimilados legalmente) y para los autónomos/independientes, y puede ejecutarse en caso de impago.

Para poder acceder a esta protección es necesario estar dado de alta como beneficiario en la Seguridad Social y cumplir con las obligaciones de cotización (pago de las cuotas a la Seguridad Social) tanto por parte del trabajador como del empresario, en su caso.

De este modo, todos los empleados que trabajan en Portugal, independientemente de su nacionalidad, están cubiertos por la protección social resultante del régimen general de la Seguridad Social, siempre que cumplan con sus obligaciones.

SISTEMA COMPLEMENTARIO

Su objetivo es conceder prestaciones/beneficios complementarios para reforzar la protección social de los beneficiarios.

Comprende, por un lado, un régimen de capitalización pública y, por otro, los regímenes complementarios de iniciativa individual y colectiva. El régimen de capitalización pública es de adhesión voluntaria e individual, que tiene por objeto esencialmente la concesión de prestaciones complementarias distintas de las concedidas en el marco del sistema de previsión. Supone la creación de cuentas individuales gestionadas bajo un régimen financiero de capitalización. Los regímenes complementarios de iniciativa individual (planes de ahorro para la jubilación, seguros de vida, etc.) y colectiva, son de institución facultativa a favor de una persona o un grupo determinado de personas. Pueden ser administrados por entidades públicas, cooperativas o privadas creadas a tal efecto.

Los Centros de Distrito de la Seguridad Social (CDSS) son los servicios responsables, dentro de cada distrito, de la aplicación de las medidas consideradas necesarias para la puesta en marcha, el desarrollo y la gestión de las mencionadas prestaciones del sistema de seguridad social (ver contactos: Centros de Distrito de la Seguridad Social).

N Cualquier persona o entidad sujeta a las obligaciones de la Seguridad Social puede solicitar que se emita una declaración que acredite que dichas obligaciones han sido debidamente cumplidas. La página web de la Seguridad Social le permite registrarse en la pestaña Social Security Direct, que le da acceso a todos los datos resultantes de su relación con la Seguridad Social, entre otras situaciones, por ejemplo, comprobar que su empleador deduce debidamente las cotizaciones a la Seguridad Social. OTA

LA PROTECCIÓN SOCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA

Su régimen se recoge en los Reglamentos (CEE) nº 1408/71 y nº 574/72, que abarcan los 27 Estados de la Unión Europea, así como Islandia, Liechtenstein y Noruega, que forman parte del Espacio Económico Europeo, y también Suiza, en el marco del Acuerdo sobre la libre circulación

de personas celebrado entre la Comunidad Europea y sus Estados miembros y la Confederación Suiza;

El Reglamento (CEE) nº 1408/71 define la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia, a los funcionarios o a los apátridas/refugiados que residen en el territorio de un Estado miembro y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro del Espacio Económico Europeo.

En virtud de este reglamento, las personas que residen en el territorio de un Estado miembro están sujetas a las obligaciones y disfrutan de los beneficios de la legislación de cualquier Estado miembro en las mismas condiciones que los nacionales de dicho Estado, sin embargo, un ciudadano sólo puede estar sujeto a la legislación de un Estado miembro.

Las garantías que ofrece esta ley son las siguientes:

-Prestaciones de invalidez, vejez y muerte: los ciudadanos tienen derecho a todas las prestaciones adquiridas en los distintos Estados miembros, de forma acumulativa;

-Prestaciones de desempleo: todo desempleado que cumpla los requisitos establecidos por la legislación de un Estado miembro para tener derecho a dichas prestaciones conserva este derecho aunque se traslade a otro Estado miembro para buscar trabajo;

-Prestaciones familiares: una persona que trabaje en cualquier Estado miembro tiene derecho a prestaciones familiares respecto a su familia, aunque ésta se encuentre en otro Estado miembro;

-Beneficios por enfermedad y maternidad: todos los ciudadanos tienen derecho a la asistencia sanitaria aunque residan en un Estado miembro distinto de aquel en el que están asegurados.

El régimen previsto en este reglamento fue modificado por el Reglamento 859/2003 con el fin de ampliar este régimen a los trabajadores inmigrantes que residen legalmente en cualquier estado miembro, procedentes de terceros países, y que se desplazan dentro de la Unión Europea.

LA PROTECCIÓN SOCIAL FUERA DE LA UNIÓN EUROPEA

Portugal ha firmado varios acuerdos con diferentes Estados para facilitar la protección social de los trabajadores inmigrantes y sus familias, tratados que se enumeran a continuación con referencia a la identificación del país con el que se firmaron:

Andorra: Convenio y Acuerdo Administrativo en vigor desde el 01/07/1991;

Argentina: Convenio (21/10/1967) y Acuerdo Administrativo (28/12/1971);

Australia: Convenio revisado (10/01/2002) y Acuerdo administrativo (11/01/1992);

Brasil: Acuerdo complementario y ajuste en vigor desde el 16/04/1995;

Cabo Verde: Convenio y Acuerdo Administrativo en vigor desde el 01/12/87;

Canadá: Acuerdos con el Estado Federal, Acuerdo Administrativo en vigor desde el 05/01/1981, Acuerdo con las Provincias de Ontario: Ajuste relativo a la compensación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en vigor desde el 08/01/1984, Acuerdo con Quebec: Ajuste y Acuerdo Administrativo (07/01/1981), Ajuste Complementario y Acuerdo Administrativo (11/01/1992) Chile: Convenio y Acuerdo Administrativo en vigor desde el 11/01/2001;

EE.UU.: Acuerdo de Exportación de Pensiones (01/05/1968); Acuerdo de Seguridad Social y Acuerdo Administrativo (01/08/1989)

Guinea-Bissau: Convenio y Acuerdo Administrativo que aún no han entrado en vigor;

Marruecos: Convenio en vigor desde el 01/10/2000; Reino Unido: para las Islas del Canal (Jersey, Guernsey, Herm, Jethou y Man);

Uruguay: Acuerdo administrativo relativo a la aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social (01/12/1987);

Venezuela: Convenio y Acuerdo Administrativo en vigor desde el 01/01/1993;

Convenio de Seguridad Social entre la República Portuguesa y Túnez y el respectivo Acuerdo Administrativo.

Además de estos convenios, el Estado portugués está desarrollando esfuerzos para alcanzar acuerdos con Angola, Santo Tomé y Príncipe, Sudáfrica, Mozambique y Bulgaria.

INSTITUTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, IP

La misión del Instituto de la Seguridad Social, IP, es gestionar los regímenes de seguridad social, reconocer los derechos y cumplir las obligaciones derivadas de los regímenes de seguridad social y ejercer la acción social, así como aplicar los acuerdos internacionales en materia de seguridad social y acción social.

Las siguientes son algunas de las tareas del ISS, IP:

- a) Gestionar las prestaciones del sistema de seguridad social y sus subsistemas;
- b) Garantizar los derechos y promover el cumplimiento de las obligaciones de los beneficiarios del sistema de seguridad social;
- c) Ejercer la acción de supervisión e imponer multas por infracciones administrativas relacionadas con el apoyo social establecimientos de apoyo social, a los beneficiarios y a los contribuyentes;
- d) Desarrollar y aplicar políticas de acción social y desarrollar medidas para combatir la pobreza y promover la inclusión social;
- e) Recaudar los ingresos del sistema de seguridad social, asegurando el cumplimiento de obligaciones de contribución;
- f) Entre otros.

EDUCACIÓN/FORMACIÓN

La educación de adultos desempeña un papel decisivo en el apoyo a la integración de los inmigrantes en la sociedad y en la economía, siendo esencial para garantizar la empleabilidad en el mercado laboral actual. De hecho, de esta manera se podrán evitar los problemas derivados de la exclusión social como consecuencia de que las personas sólo tengan las competencias básicas. Por lo tanto, es necesario invertir en la población inmigrante mediante acciones de educación y formación que respondan a sus necesidades, permitiendo así la verificación de los beneficios comunes.

La educación escolar en Portugal se divide en 3 niveles:

Educación Básica

Es universal, obligatorio y gratuito. Tiene una duración de 9 años, durante los cuales hay tres ciclos secuenciales:

- 1º ciclo (duración y 4 años);
- 2º ciclo (2 años de duración);
- 3º ciclo (3 años).

Educación Secundaria

Requiere la finalización con éxito de la educación básica, su duración es de 3 años:

- Cursos generales (tiene como objetivo la continuación de los estudios);
- Cursos tecnológicos (dirigidos al inicio de la vida activa);
- Cursos profesionales (dirigidos al inicio de la vida activa).

Educación superior

Requiere la finalización con éxito de la educación secundaria. Su duración varía en función del título académico que se pretenda obtener:

- Licenciatura (duración de 3, 4 o 5 años);
- Master (duración máxima de 4 semestres);
- Doctorado (duración variable).

Existen tablas de correspondencia, que permiten conocer la relación entre los niveles de enseñanza existentes en Portugal y los niveles de enseñanza existentes en otros países (ver contactos del Ministerio de Educación y de la Dirección General de Enseñanza Superior).

En cuanto al proceso de equivalencia de estudios de primaria y secundaria, varía en función de las titulaciones que se traigan del país de origen. Para facilitar esta tarea, existen tablas de equivalencia organizadas por países. Las situaciones que no encajen en esta tabla, podrán ser concedidas por el Ministerio de Educación, haciendo un análisis de la situación concreta.

Hay varias entidades con competencia para conceder equivalencias de estudios, a saber

- 1er ciclo de educación básica: es competencia de los directores regionales de educación;
- 2º y 3º ciclo de la educación básica y de la educación secundaria: para continuar los estudios, es responsabilidad de los órganos de dirección de los centros educativos oficiales o privados y cooperativos, aunque deben tener autonomía pedagógica;
- Todas las demás situaciones de equivalencia no incluidas en las anteriores: corresponde al director de la Dirección General de Innovación y Desarrollo Curricular del Ministerio de Educación. Aquí se incluyen las equivalencias a nivel de 12º grado.

Por otro lado, los ciudadanos extranjeros pueden solicitar el reconocimiento o la equivalencia de diplomas o títulos en el ámbito de la educación superior en Portugal (D.L. nº 66/2018 de 16 de agosto).

El reconocimiento puede hacerse de las siguientes maneras:

a) Reconocimiento automático: es el acto que permite el reconocimiento genérico de un título o diploma de educación superior extranjero, cuyo nivel, objetivos y naturaleza son idénticos a los títulos de licenciado, máster y doctorado portugueses o a los títulos de técnico superior profesional, que están incluidos en la lista de títulos y diplomas establecida por la comisión de reconocimiento de títulos y diplomas extranjeros.

b) Reconocimiento de nivel: es el acto que permite reconocer por comparabilidad individualizada, un título o diploma de educación superior extranjero como de nivel correspondiente a un título o diploma de educación superior portugués.

c) Reconocimiento específico: acto que permite reconocer un título o diploma de educación superior extranjero idéntico a un título o diploma de educación superior portugués, mediante un análisis caso por caso del nivel, la duración y el contenido del programa de estudios, en una determinada área de formación, rama de conocimiento o especialidad.

Además de estos procesos de equivalencia o reconocimiento académico, también existe la posibilidad de iniciar el llamado proceso de reconocimiento profesional, que permite acceder al ejercicio de determinadas profesiones en Portugal.

El reconocimiento profesional puede hacerse a dos niveles:

En el nivel superior

Requiere un diploma de educación superior con una duración mínima de 3 años. Sólo se aplica a los ciudadanos de la Unión Europea, Liechtenstein, Noruega, Islandia y Suiza. Sólo cubre las profesiones reguladas por el D.L. nº 289/91 de 10/08, modificado por el D.L. nº 396/99 de 13/10 y el D.L. 71/2003 de 10/04. Es responsabilidad de la Dirección Nacional de Educación Superior verificar los requisitos de la solicitud de reconocimiento en cuestión.

En el nivel de educación no superior

En la Unión Europea:

Se aplica a los ciudadanos cualificados para ejercer una actividad profesional en un Estado miembro. Recoge las profesiones reguladas en el DL nº 48/2003 de 20/03, que transpone la Directiva nº 2013/55/CE. Corresponde al Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP), en el marco del Sistema General de Reconocimiento de Cualificaciones Profesionales, verificar los requisitos de la solicitud de reconocimiento en cuestión.

Fuera de la Unión Europea:

Se aplica a todos los ciudadanos en términos generales, que no están cualificados para ejercer una actividad profesional. El ciudadano debe tener una formación profesional adecuada, experiencia profesional o título profesional expedido por otro país. El reconocimiento se materializa mediante la expedición del Certificado de Aptitud Profesional (CAP). Corresponde al Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP), en el marco del Sistema Nacional de Certificación Profesional, verificar los requisitos de la solicitud de reconocimiento en cuestión.

CENTROS DE CUALIFICACIÓN

Los Centros Qualifica son centros especializados en la cualificación de adultos, orientados a la información, el asesoramiento y la derivación a ofertas de educación y formación profesional para personas mayores de 18 años que buscan una cualificación.

Estos centros pretenden alcanzar los siguientes objetivos:

- Aumentar los niveles de cualificación y mejorar la empleabilidad de los activos, dotándoles de competencias ajustadas a las necesidades del mercado laboral;
- Reducir significativamente las tasas de analfabetismo, literal y funcional, combatiendo también el semianalfabetismo y el analfabetismo;
- Valorización del sistema, promoviendo una mayor inversión de los jóvenes adultos en vías de educación y formación;
- Corregir el retraso estructural del país en materia de escolarización con vistas a una mayor convergencia con la realidad europea;
- Adaptar la oferta y la red de formación a las necesidades del mercado laboral y a los modelos de desarrollo nacional y regional.

Hay varias modalidades de educación y formación de adultos a las que se puede acceder, a saber

- Formación en competencias básicas;
- Cursos de formación y educación de adultos;
- Formaciones modulares;
- Cursos de Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias (RVCC);
- Cursos de portugués para hablantes de otras lenguas;

- Cursos de especialización tecnológica (CET).

(ver más información en: <https://www.qualifica.gov.pt>)

FORMACIÓN PROFESIONAL

La formación profesional en una perspectiva integrada, es decir, con características de polivalencia donde la persona es vista como un todo, se considera la más eficaz cuando se refiere a la población inmigrante. De hecho, así es más fácil conseguir mejores resultados a corto plazo.

En la actualidad, y teniendo en cuenta la especificidad de los problemas a los que se enfrentan los inmigrantes, se justifica la existencia de programas específicos de formación profesional, pero es necesario desarrollar esfuerzos para que esta población tenga fácil acceso a los programas de formación general para evitar la discriminación.

El aprendizaje de la lengua del país de acogida desempeña aquí un papel muy importante, ya que este problema suele ser el principal obstáculo para asistir a cursos de formación profesional o encontrar un empleo. Para combatir este problema, varias entidades públicas y privadas ya han creado cursos de portugués para extranjeros.

ACUERDO DE BOLONIA

En 1999, los Ministros de Educación de 30 Estados europeos firmaron la Declaración de Bolonia comprometiéndose a crear una unidad y uniformidad en la educación para facilitar la movilidad y empleabilidad de los estudiantes y futuros profesionales en Europa. En la actualidad, los países que ratificaron las determinaciones de la Declaración de Bolonia cuentan ya con un total de 47 países. En lo que respecta a Portugal, es a través del Decreto-Ley nº 74/2006, modificado posteriormente por el D.L. 107/2008 de 25 de junio, que entraron en vigor las determinaciones de la Declaración de Bolonia, adaptando todo el sistema nacional de enseñanza superior.

Las innovaciones presentadas por el Proceso de Bolonia tienen los siguientes propósitos:

- Desarrollar un aprendizaje permanente (LLL);
- Intensificar la disputa y la calidad de la educación superior europea;
- Colocar en un solo nivel los títulos a nivel europeo;
- Dinamizar el reconocimiento de las Competencias y Cualificaciones;
- Promover una vida académica con una mayor implicación en el itinerario académico y universitario;

- Ampliar el acceso a la educación superior;
- Ratificar el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

A pesar de que el potencial de los inmigrantes es elevado y puede aportar ventajas evidentes al país, vemos que sólo el 13,36% de los encuestados en el proyecto de investigación "Factores psicosociales y sociales predictores de una buena integración en el mercado laboral de los inmigrantes" realizado por ASI, solicitaron el reconocimiento de sus cualificaciones. Una de las medidas a desarrollar para contrarrestar esta tendencia será sensibilizar a la población inmigrante sobre la rentabilidad de su potencial para aumentar su adaptación al mundo laboral portugués. En el estudio se constató que esta población apuesta por cursos de formación profesional en áreas más transversales como la informática, las ciencias y los servicios sociales y personales. Sensibilizar a los inmigrantes para que asistan a cursos directamente relacionados con su área de formación les permitirá maximizar sus habilidades, aumentar sus ingresos y convertirse en un activo para el mercado laboral portugués.

Por otro lado, es de sumo interés simplificar el proceso de certificación de la equivalencia de las cualificaciones poseídas en el país de origen, ajustando la demanda y la oferta de puestos de trabajo, respetando precisamente la relación: trabajo a realizar vs. cualificación del trabajador. Los datos obtenidos parecen confirmar la relevancia de este ajuste, ya que al analizar la transferibilidad de la experiencia laboral de los inmigrantes, se ha comprobado que aquellos que trabajan en su área de formación básica o realizan funciones similares a las de su país de origen, son los que tienen salarios más altos y tienen mayor éxito en la integración profesional.

Otro aspecto crucial para una integración efectiva de la población inmigrante es el dominio de la lengua del país de acogida, en este caso el portugués. También se han detectado algunas lagunas en este punto en las que es necesario intervenir. Ante este escenario, es fundamental promover actividades de formación más flexibles en lengua portuguesa adaptadas a este tipo de población.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

La misión del Ministerio de Educación (ME) es definir, coordinar, implementar y evaluar la política nacional del sistema educativo en el contexto de la educación preescolar, la educación primaria y la secundaria, así como articular la política nacional de educación y la política nacional de formación profesional.

Algunas de las atribuciones del ME son:

- Definir y promover la aplicación de las políticas relativas a la educación preescolar, básica y secundaria, así como las modalidades especiales y la educación extraescolar;
- Definir y promover la aplicación de las políticas de educación y formación profesional, junto con el departamento gubernamental responsable de las áreas de Empleo y Formación Profesional;
- Participar en la coordinación de las políticas de educación y formación profesional con las políticas nacionales, especialmente con las relativas a la promoción y difusión de la lengua portuguesa, el apoyo a la familia, la inclusión social, la promoción de la ciudadanía, la preservación del medio ambiente y la promoción de la salud;
- Garantizar el derecho a la educación y el cumplimiento de la escolaridad obligatoria, prevenir el abandono escolar y promover la cualificación de la población en general, en una perspectiva de promoción de la educación a lo largo de la vida;
- Planificar y gestionar la red de centros educativos públicos, teniendo en cuenta las iniciativas en el ámbito de la enseñanza privada y cooperativa;
- Regular el sistema educativo, concretamente mediante la orientación, el control y la supervisión de las actividades de los centros educativos;
- Desarrollar relaciones internacionales, multilaterales y bilaterales, en particular en el ámbito de la Unión Europea, y actividades de cooperación inherentes al sistema educativo, en los términos de la política exterior del Estado portugués y sin perjuicio de las competencias del Ministerio de Asuntos Exteriores.

AGÊNCIA NACIONAL DE CUALIFICAÇÃO Y FORMACIÓN PROFESIONAL, I.P.

La misión de la Agencia Nacional de Cualificación y Formación Profesional es coordinar la aplicación de las políticas de educación y formación profesional para jóvenes y adultos y garantizar el desarrollo y la gestión del sistema de reconocimiento, validación y certificación de competencias.

Algunas de las atribuciones de ANCEP, I P son :

- a) Desarrollar y gestionar el sistema de reconocimiento, validación y certificación de competencias, a nivel escolar y profesional, asegurando la coordinación de la correspondiente

red de estructuras, así como el seguimiento, control, evaluación y regulación del sistema, en estrecha colaboración con las demás entidades que integran el Sistema Nacional de Cualificaciones;

b) Coordinar, dinamizar y gestionar la oferta de formación profesional de certificación dual para jóvenes y adultos, así como la red de entidades responsables de la puesta en marcha de los correspondientes dispositivos de información y orientación, asegurando la complementariedad de los sistemas de formación profesional y la calidad de las referidas ofertas

c) Garantizar el seguimiento, la supervisión, la evaluación y la regulación de la oferta de formación profesional de certificación dual para jóvenes y adultos;

d) Coordinar y promover el diseño de itinerarios, el desarrollo curricular y las metodologías y materiales específicos para la formación profesional de doble certificación para jóvenes y adultos;

e) Establecer, en el ámbito de sus competencias y sin perjuicio de las atribuciones del Ministerio de Asuntos Exteriores, relaciones de cooperación o asociación con otros agentes y entidades públicas y privadas, nacionales o extranjeras, con el fin de favorecer el desarrollo de una formación permanente de calidad;

f) Contribuir al desarrollo, a nivel europeo, de los mecanismos de intercambio y cooperación, así como de la movilidad entre los sistemas de educación y formación profesional de jóvenes y adultos; Etc.

SALUD

La protección de la salud es un derecho de los individuos y de la comunidad, y el Estado busca siempre garantizar la igualdad de los ciudadanos en el acceso a la asistencia sanitaria, para paliar los efectos de las desigualdades económicas, geográficas, etc. Los servicios oficiales que prestan asistencia sanitaria a la población se organizan en el Servicio Nacional de Salud (SNS), que depende del Ministerio de Sanidad y es administrado en cada región por la respectiva Administración Sanitaria Regional. El SNS ofrece un conjunto de instituciones y servicios, como Centros de Salud y Hospitales, que garantizan la atención sanitaria primaria a los ciudadanos. (ver páginas web: Administración Regional de Salud).

La Ley Básica de Salud que define el Servicio Nacional de Salud (Ley 95/2019 de 04/09) estipula que los beneficiarios de este servicio son todos los ciudadanos portugueses, los ciudadanos con residencia permanente o en situación de estancia o residencia temporal en Portugal, que sean nacionales de Estados miembros de la Unión Europea o equivalentes, los nacionales de terceros

países o apátridas, los solicitantes de protección internacional y los inmigrantes con o sin situación legalizada.

Asimismo, el Despacho nº 25.360/2001 determina el acceso al Servicio Nacional de Salud de los ciudadanos extranjeros, en igualdad de condiciones con los beneficiarios del Servicio Nacional de Salud, siempre que residan legalmente en Portugal.

Para acceder plenamente a los servicios sanitarios, el ciudadano extranjero debe presentar, en el momento de la inscripción en el centro de salud de la zona de residencia, un permiso de residencia o, si no es posible, un certificado de residencia expedido por el consejo parroquial de la zona en la que reside en el que conste que lleva más de 90 días en Portugal.

El registro definitivo en el Centro de Salud conlleva la emisión de un número de usuario del SNS. Este número identifica al titular ante las instituciones y servicios pertenecientes al SNS, lo que le permite acceder a todos los servicios sanitarios públicos existentes, así como a otras prestaciones como la compra de medicamentos subvencionados por el Estado. Este número debe presentarse siempre al reservar citas o exámenes médicos en cualquier institución de salud pública.

Estos servicios se prestan a cambio del pago de una cantidad simbólica denominada "taxa moderadora". Sin embargo, las personas que se encuentran en situación de fragilidad económica están exentas de este pago. Así, están exentos: las mujeres embarazadas, los niños de hasta 12 años, los desempleados y las personas a su cargo si están inscritos en el Centro de Empleo, las personas necesitadas que se benefician de ayudas de entidades oficiales.

NOTA

En el caso de que exista algún impedimento en la asistencia a alguno de los servicios e instituciones que forman parte del SNS, el extranjero/inmigrante deberá mencionar el Despacho nº 25-360/2001 que determina el acceso al Servicio Nacional de Salud por parte de los ciudadanos extranjeros. Si la situación no se resuelve, el extranjero/inmigrante puede solicitar una denuncia a través del libro de reclamaciones o, en última instancia, recurrir a la intervención policial para garantizar el ejercicio de su derecho a la salud.

MINISTERIO DE SANIDAD

El Ministerio de Sanidad es un departamento gubernamental cuya misión es definir la política sanitaria nacional, ejercer las funciones normativas relacionadas con esta materia e impulsar su ejecución y evaluar sus resultados.

Algunas de sus atribuciones son

- Garantizar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de la política sanitaria;
- Ejercer, en relación con el Servicio Nacional de Salud, funciones de regulación, planificación, financiación, orientación, seguimiento, evaluación, auditoría e inspección;
- Regular, inspeccionar y supervisar las actividades y servicios sanitarios desarrollados por el sector privado, integrado o no en el sistema sanitario, incluyendo a los profesionales que intervienen en ellos.

Centros de salud

El Centro de Salud es una unidad básica del Servicio Nacional de Salud que tiene como objetivo atender y proporcionar asistencia sanitaria a la población. En el territorio nacional se distribuyen por zonas, por lo que debes acudir siempre a la que corresponda a tu zona de residencia.

Los centros de salud suelen ofrecer ciertos tipos de servicios, como:

- Consultas de Medicina General/Medicina de Familia;
- Servicio Público de Salud (Delegado de Salud)
- Cuidados de enfermería;
- Servicio social;
- Servicio de vacunación y visitas a domicilio y apoyo.

PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA

La participación de las mujeres y los hombres en la vida comunitaria es el medio más eficaz para lograr una estructura social sólida, armoniosa, democrática y orientada al bienestar.

En Portugal existen varias asociaciones y entidades que trabajan para orientar y promover la mejora de la situación de los inmigrantes en nuestro país. Su objetivo es proporcionar a los inmigrantes un apoyo general, normalmente a través de solicitudes realizadas con el fin de

facilitar su proceso de integración, a veces con una participación decisiva en la vida del inmigrante.

El poder de representación política que logra el inmigrante, demuestra que una unidad organizada produce beneficios para la comunidad inmigrante. Esto ratifica sus derechos, el derecho a la diversidad, el derecho a la convivencia armoniosa entre todos los grupos étnicos.

Las actividades de las Asociaciones, Centros Culturales y Organizaciones No Gubernamentales de apoyo a los inmigrantes, así como las iniciativas del Gobierno portugués, que a través de la Alta Comisaría de Migraciones (ACM) ha tratado de promover el asociacionismo de los inmigrantes en Portugal, merecen gran consideración y relevancia. NOTA

Estadísticas recientes del Alto Comisionado para las Migraciones (Infografía OM_2020), refieren en lo que respecta a la ciudadanía activa que El 64% de los extranjeros residentes en Portugal tienen derecho a voto, pero sólo 12 de cada 100 de estos extranjeros residentes se registran para votar. Entre 2007 y 2018 más de medio millón (517.775) de extranjeros adquirieron la nacionalidad portuguesa, unos 43 mil "nuevos" ciudadanos portugueses al año.

https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/72296/Infografia+OM_2020.pdf/e73e8ebd-a2c3-441c-8592-390ce2bd2824

RÉGIMEN DE IGUALDAD DE DERECHOS Y DEBERES DE LOS CIUDADANOS BRASILEÑOS:

Es a través del Tratado de Amistad, Cooperación y Consulta entre la República de Portugal y la República Federativa de Brasil que se hace posible que un ciudadano brasileño ejerza sus derechos cívicos en Portugal. En el ordenamiento interno, es el Decreto-Ley 154/2003, de 15 de julio, el que regula esta materia, registrando así el estatus de igualdad para los ciudadanos brasileños residentes en Portugal.

Al ostentar el estatuto de igualdad, los brasileños gozan de los mismos derechos y están sujetos a los mismos deberes que los ciudadanos nacionales, con la excepción del derecho a la protección diplomática que reciben los ciudadanos portugueses en un tercer Estado y el derecho de acceso a los cargos de Presidente de la República, Presidente de la Asamblea de la República, Primer Ministro, Presidentes de los Tribunales Supremos, el desempeño del servicio en las Fuerzas Armadas y la acogida en la carrera diplomática.

Sólo si lo solicita, un ciudadano brasileño puede acceder a la condición de igualdad de derechos y deberes o a los derechos políticos. El reconocimiento de los derechos políticos requiere el

otorgamiento de la condición de igualdad, que debe hacerse en la forma adecuada, y la ley prevé la solicitud para ambas situaciones.

Se exige al solicitante, en lo que respecta a la adquisición de derechos políticos, que, de acuerdo con la ley brasileña, sea capaz civilmente y que no exista ninguna restricción de los derechos solicitados en su país de origen; que tenga residencia habitual en territorio portugués durante un período mínimo de tres años.

Sólo el Ministro de Administración Interna es competente para conceder la igualdad de derechos y deberes y el reconocimiento de la capacidad de disfrutar de los derechos políticos. Sin embargo, la solicitud debe hacerse en el Servicio de Extranjería y Fronteras a través de sus oficinas regionales.

ALTO COMISIONADO PARA LA MIGRACIÓN (ACM)

Es un instituto público que interviene en la aplicación de políticas públicas en el ámbito de las migraciones. Se considera una institución europea de referencia en relación con las políticas de integración de los inmigrantes en Portugal.

Portugal, con el apoyo de ACM y las asociaciones establecidas en 2017, se considera el país de la UE donde la percepción de los inmigrantes es más positiva. <https://www.acm.gov.pt/-/portugal-e-o-2-pais-da-ue-onde-a-percecao-da-integracao-de-imigrantes-e-mais-positiva>

Su misión es promover la integración de los inmigrantes en la sociedad portuguesa, garantizar la participación y la colaboración de las asociaciones representativas de los inmigrantes, los interlocutores sociales y las instituciones de solidaridad social en la definición de las políticas de integración social y de lucha contra la exclusión, así como supervisar la aplicación de los instrumentos jurídicos para prevenir y prohibir la discriminación en el ejercicio de los derechos por motivos de raza, color, nacionalidad u origen étnico.

La misión de ACM es

- Promover Portugal como destino migratorio;
- Acoger e integrar a los inmigrantes, sobre todo mediante el desarrollo de políticas transversales, centros y oficinas de apoyo a los inmigrantes, dando una respuesta integrada desde los servicios públicos;

- Colaborar, junto con otras entidades públicas competentes, en el diseño y desarrollo de las prioridades de la política migratoria;
- Combatir toda forma de discriminación por razón de color, nacionalidad, origen étnico o religión;
- Desarrollar programas de inclusión social para los descendientes de inmigrantes;
- Promover, acompañar y apoyar el retorno de los emigrantes portugueses y el fortalecimiento de sus vínculos con Portugal.

Centro Nacional de Apoyo a la Integración de los Inmigrantes - CNAII:

El Centro Nacional de Apoyo a la Integración de los Inmigrantes, integrado en la ACM, es un organismo del Estado portugués, dependiente de la Presidencia del Consejo de Ministros.

Los Centros Nacionales de Apoyo al Inmigrante son espacios dedicados a la acogida e información con la integración de varias dependencias de diversas entidades públicas, a saber: la ACM, el SEF, la Seguridad Social, la Oficina Central de Registro, el GIP, la Oficina Jurídica de Apoyo al Inmigrante, la Oficina de Apoyo a la Reagrupación Familiar, la Inspección General de Trabajo, la Oficina de Apoyo al Reconocimiento de Cualificaciones y Competencias, etc.

Los CNAII operan

- En Lisboa, Oporto y Algarve.

Oficina de Apoyo Jurídico (OAJ)

La Oficina de Apoyo Jurídico tiene como principal objetivo desarrollar una respuesta en materia de información y protección jurídica. En concreto, el apoyo puede darse a nivel de información, ayuda en la transmisión de casos, redacción de solicitudes, etc.

Oficina de Asuntos Sociales e Inclusión (OASI)

La Oficina de Asuntos Sociales e Inclusión tiene como objetivo

Identificar las dificultades sociales y proporcionar apoyo a los ciudadanos inmigrantes que, por diversas razones, se encuentran en una situación socioeconómica más vulnerable, buscando dar una respuesta adecuada, de acuerdo con la situación presentada en la asistencia (una respuesta que resulta de la articulación con diferentes instituciones y / o otras oficinas de la CNAII); establecer un plan individual de seguimiento o de integración (tomado de la formación 25/09

"Procedimientos inherentes al Registro Nacional de Menores - Oficina de Asuntos Sociales e Inclusión (OASI)")

OASI integra los siguientes servicios:

1- Servicio de apoyo a la vivienda: En el ámbito de este servicio se presta apoyo en las solicitudes de vivienda social;

2-Servicio de Apoyo Social: proporciona información, apoyo, derivación, seguimiento de las situaciones de vulnerabilidad social, es decir, la recepción en los centros de acogida, las necesidades de alimentos o ropa, también el apoyo a la tramitación de las solicitudes de ingresos de inserción social;

3 - Servicio de apoyo al retorno voluntario.

El OASI de la CNAII Norte también proporciona información sobre el acceso a la asistencia sanitaria y es corresponsable, junto con el Ministerio de Educación, del Registro Nacional de menores extranjeros en situación irregular en el territorio nacional, en virtud del Decreto-Ley 67/2004 de 25 de marzo.

Oficina de Apoyo a la Educación Cualificada

Servicio especializado que tiene como objetivo contribuir a facilitar el acceso al mercado laboral y el apoyo en el ámbito del emprendimiento, incluyendo la creación de autoempleo, así como asesorar y dirigir a los inmigrantes a los procesos de formación y/o cualificación que mejor se adapten al perfil de cada persona.

Integra los siguientes servicios:

-Servicio de apoyo en el ámbito de la empleabilidad;

-Servicio de apoyo en el ámbito de la iniciativa empresarial;

- Servicio de apoyo en el ámbito de la cualificación;

- Servicio de apoyo a los estudiantes internacionales.

El teléfono de ayuda al inmigrante SOS proporciona información general sobre cuestiones de inmigración, incluyendo asesoramiento en caso de situaciones graves como ataques a la integridad física, situaciones de explotación laboral o actitudes de discriminación. Puede utilizar este servicio desde cualquier punto del país, desde la red fija, a través del número 808 257 257.

MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN INTERNA (MAI)

El Ministerio del Interior es el departamento del Gobierno responsable de la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas destinadas a garantizar, dentro del territorio nacional, la autoridad del Estado, la seguridad de los ciudadanos y sus bienes, la paz y el orden públicos, la libre participación política de los ciudadanos a través de los actos electorales y el socorro a la población en caso de alteración de la normalidad de la vida causada por accidente grave o catástrofe.

Las funciones del AMI son las siguientes

- Mantener el orden público y la tranquilidad;
- Garantizar la protección de la libertad y la seguridad de las personas y los bienes;
- Prevenir y reprimir la criminalidad;
- Controlar la circulación de personas en las fronteras, la entrada, la estancia y la residencia, la salida y la expulsión de los extranjeros en el territorio nacional, en el marco de la política de gestión de la inmigración y evaluar y decidir la concesión del estatuto de igualdad y del estatuto de refugiado;
- Controlar la importación, la fabricación, la venta, la concesión de licencias, la posesión y el uso de armas, municiones y explosivos, sin perjuicio de las competencias del Ministerio de Defensa Nacional;
- Organizar, realizar y dar apoyo técnico a los procesos de registro, electoral y de referéndum;
- Prevenir las catástrofes y los accidentes graves y proporcionar protección y asistencia a las poblaciones afectadas por las catástrofes;
- Promover la seguridad vial y garantizar el control del tráfico;
- Adoptar las medidas normativas oportunas para llevar a cabo las políticas de seguridad interior definidas por el Parlamento y el Gobierno, así como estudiar, preparar y controlar la aplicación de las medidas normativas integradas en el ámbito de la administración interior;

-Garantizar el mantenimiento de las relaciones en el ámbito de la política de administración interior con la Unión Europea, otros gobiernos y organizaciones internacionales, sin perjuicio de las competencias del Ministerio de Asuntos Exteriores y en el ámbito de los objetivos fijados para la política exterior portuguesa.

CONTACTOS ÚTILES

Links:

Página web de la Administración Pública

www.min-nestrangeiros.pt

www.mj.gov.pt

www.min-edu.pt

www.min-financas.pt

www.seg-social.pt

www.sef.pt

www.acm.gov.pt

www.dgrn.mj.pt

www.iefp.pt

Páginas web de empleo

www.bolsaemprego.com

www.neteuro.pt

www.emprego.pt

www.pontodeemprego.com

www.net-empregos.com

www.universia.pt

www.bep.gov.pt

www.central-emprego.com

www.classificadoscm.xl.pt

www.superemprego.sapo.pt

www.qualidadeonline.com

www.emprego.comunidades.net

www.eusei.com

www.netemprego.com

www.planetasites.com

Páginas web de las asociaciones

www.asi.pt

www.aguinenso.org

<https://codigosimbolico.wordpress.com/>

www.aipa-azores.com

www.mulhermigrante.home.sapo.pt

<https://atlasvioleta.wordpress.com/apresentacao/>

cincocantosdobrasil.blogspot.pt

Páginas web de educación

www.drealentejo.pt

Páginas web de salud

www.arsnorte.min-saude.pt

www.arslvt.min-saude.pt

www.arsalgarve.min-saude.pt