

GUIA DE ORIENTAÇÃO



ASSOCIAÇÃO DE SOLIDARIEDADE INTERNACIONAL

ABC - MIGRANTE



INTEGRAÇÃO EFICAZ DO IMIGRANTE NA SOCIEDADE DE ACOLHIMENTO



GUIA DE ORIENTAÇÃO

PROMOTOR:
ASSOCIAÇÃO DE SOLIDARIEDADE INTERNACIONAL

EM PARCERIA COM:
A CÂMARA MUNICIPAL DE VILA NOVA DE GAIA

EQUIPA TÉCNICA:
BELKIS OLIVEIRA
MARYLIN DA FONSECA OLIVEIRA

DEZEMBRO 2020



Índice

Enquadramento	4
Documentação para Cidadãos comunitários e não comunitários	5
Conceito e tipologia de vistos	6
Considera-se que existe uma entrada ou permanência ilegal do estrangeiro em Portugal quando:	11
Serviços de Estrangeiros e Fronteiras (SEF)	12
Ministério dos Negócios estrangeiros (MNE).....	14
Ministério da Justiça.....	15
A Lei da Nacionalidade	15
Habitação	18
Inserção Laboral	22
Autoridade para as condições do Trabalho (ACT).....	39
Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP).....	40
Administração Fiscal (Ministério das Finanças)	41
Segurança Social.....	41
Outras formas de tributação.....	42
Proteção Social.....	43
Sistema de Proteção Social de Cidadania	43
Sistema Previdencial	44
Sistema Complementar.....	45
Proteção Social no Âmbito	46
da UNIÃO EUROPEIA	46
Proteção Social fora do Âmbito da União Europeia:.....	47
Instituto da Segurança Social, IP	48
Educação/ Formação.....	48
Centros Qualifica	51
Formação Profissional	52
Acordo de Bolonha.....	52
Ministério da Educação.....	54
Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional, IP	55
Saúde.....	56
Ministério da Saúde	57
Participação Sociopolítica	58

Regime de Igualdade de Direitos e Deveres para cidadãos brasileiros:	59
Alto Comissariado para as Migrações (ACM)	60
Ministério da Administração Interna (MAI)	63
Contactos úteis.....	64

Enquadramento

O Guia de orientação que aqui se apresenta é um instrumento útil que nasce com o intuito de reunir num só documento os serviços e recursos que as diversas instituições oferecem com o objetivo de satisfazer as necessidades das pessoas imigrantes nos seus aspetos mais básicos.

Uma integração eficaz do imigrante na sociedade de acolhimento constitui-se como um pré-requisito para a evolução da economia e para o benefício mútuo. Por este motivo, é necessário incentivar uma maior informação e conhecimento da sociedade de acolhimento, promover o acesso à educação por parte desta população (principalmente àqueles que apresentam menores níveis de escolaridade e dos seus filhos), promover oportunidades de emprego adequadas às suas competências, promover o acesso ao sistema de saúde garantindo assim o seu bem-estar, promover o acesso à habitação com condições mínimas de habitabilidade, etc. É importante apostar na formação dos vários agentes sociais, com o objetivo de se conseguir uma intervenção mais técnica e direcionada, ao nível das áreas de saúde, emprego, habitação, jurídica, fiscal, educativa, proteção social, etc. Por outro lado, torna-se relevante incrementar as relações entre as associações de migrantes e as entidades estatais, promovendo um trabalho em rede que resolva na totalidade as situações apresentadas por esta população.

Segundo dados apresentados pelo estudo realizado pela Associação de Solidariedade Internacional - ASI, denominado “Fatores Psicossociais e Sociais Preditores de uma Boa Integração no Mercado de Trabalho de Migrantes”, apenas 2.82% do total dos inquiridos recorreu à ajuda de instituições estatais. A maioria desta população recorre à rede social como fonte de ajuda nos seus principais problemas, nomeadamente na procura de emprego (59.79%). É neste sentido que este Guia pretende ser uma mais-valia no apoio ao imigrante, pretendendo transmitir informação escrita sobre os agentes sociais e instituições que trabalham com esta população de forma a evitar os erros associados a um estilo de informação mais informal. A informação recolhida no âmbito do presente Guia, encontra-se agrupada em 13 itens, nos quais se faz uma abordagem dos aspetos mais básicos, passíveis de afetar a integração desta população.

Documentação para Cidadãos comunitários e não comunitários

Considera-se estrangeiro, todos aqueles que não provem possuir a nacionalidade portuguesa. Para tal, e de forma a determinar a proveniência de qualquer cidadão estrangeiro em Portugal é necessário que este exiba o seu documento de identificação, reconhecida internacionalmente, o qual tem um carácter pessoal e intransmissível. Os documentos que comprovam a identidade, como também a permanência/ residência, são fundamentais para conhecer a titularidade e o acesso ao exercício de direitos por parte das pessoas imigrantes/ estrangeiras, assim como para facilitar a sua integração social e laboral, no nosso país. O imigrante deve, antes de entrar em território português, atender a determinados requisitos legais estipulados para a entrada de qualquer cidadão em território nacional. Estes requisitos variam conforme se o cidadão for nacional de um estado-membro da União Europeia ou não:

Cidadão Comunitário

É permitida a sua entrada em Portugal desde que apresente um documento de identificação (Cartão de Identidade/Cartão de Cidadão) ou passaporte válidos.

Cidadão não comunitário ou de Estado Terceiro

- Documento de viagem válido reconhecido (passaporte). Este deve ter uma duração superior à duração da estadia em território português;
- Visto de entrada válido e adequado à finalidade da deslocação;
- Ter meios de subsistência suficientes para o período que pretende permanecer em Portugal, condição de que poderá fazer prova mediante a apresentação de uma declaração (*);
- Documento que comprove o objetivo e as condições da sua estada em Portugal.

(*) O termo de responsabilidade/ Carta de Chamada deverá ser emitido por um português ou estrangeiro que possua uma Autorização de Residência, no qual deverá constar que este garante a alimentação e alojamento do estrangeiro durante a sua estada em Portugal. De facto, não só é necessário possuir um visto válido (dentro do prazo de validade) como também que este seja adequado à finalidade da deslocação. Sendo assim, torna-se importante esclarecer os tipos de vistos existentes e qual a sua finalidade.

Conceito e tipologia de vistos

Seguindo uma adjacência do poder de soberania quanto à defesa das suas fronteiras e segurança sociojurídica de nação, o Estado determina que a entrada de um cidadão estrangeiro no seu território seja previamente autorizada, sendo necessário apresentar qual a finalidade ou finalidades da sua estadia. Esta autorização recebe o nome de “Visto”, que fisicamente é registado no documento de identificação internacional do imigrante (passaporte) sendo apenas concedido pelo estado de origem.

Existem vários tipos de visto:

Visto de escala: permite ao imigrante o acesso à zona internacional do aeroporto ou porto marítimo, sem possibilidade de atravessar a fronteira, ou seja, permite apenas a passagem por um aeroporto ou porto marítimo ao seu titular por forma a prosseguir a sua viagem.

Visto de trânsito: permite a entrada em território português, a quem se dirija para um país terceiro no qual tenha garantida a admissão. Este visto apenas permite a estadia em território português por período máximo de 5 dias.

Visto de curta duração: permite a entrada em território português ao imigrante cuja finalidade de deslocação não se enquadre nos outros tipos de visto existentes. Este visto tem a validade de um ano, no entanto, o seu titular não pode ficar em Portugal mais do que 3 meses por cada semestre.

Visto de residência: permite ao seu titular entrar em território português por período superior a um ano, a fim de requerer a Autorização de Residência no SEF - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras. É válido para duas entradas e por quatro meses. Estes podem ser solicitados para o exercício de uma atividade profissional subordinada, para o exercício de uma atividade profissional independente, para exercício de atividade empreendedora (Start-up Visa), para atividade docente, altamente qualificada ou cultural e atividade altamente qualificada exercida por trabalhador subordinado, para investigação, estudo, intercâmbio de estudantes do ensino secundário, estágio e voluntariado, para efeitos de reagrupamento familiar e para a fixação de residência de reformados, religiosos e pessoas que vivam de rendimentos.

Visto de estada temporária: permite ao seu titular a entrada em território português por período inferior a um ano. Este é válido pela duração da estada e para múltiplas entradas em território nacional. Estes vistos são solicitados para trabalho sazonal por período superior a 90 dias; para exercício de uma atividade independente; para o exercício de uma atividade de

investigação científica em centros de investigação, de uma atividade docente num estabelecimento de ensino superior ou de atividade altamente qualificada por período inferior a 1 ano; para o exercício de uma atividade de desportiva amadora; para efeitos de transferência de trabalhadores entre países pertencentes à Organização Mundial do Comércio (OMC), para prestação de serviços ou formação profissional; para permanências de períodos superiores a 3 meses; frequência de programas de estudo, intercâmbio de estudantes, formação, estágio profissional não remunerado, voluntariado ou compromissos decorrentes de convenções ou acordos internacionais; para frequência de curso em estabelecimento de ensino ou formação profissional; para tratamento médico; para acompanhamento de familiar sujeito a tratamento médico; para permanências de períodos superiores a 3 meses, em casos excecionais, devidamente fundamentados;

Visto Schengen: emitido por um Estado Membro, com a finalidade de mobilidade dentro do Espaço Schengen, o qual é constituído pelos seguintes países: Áustria, Alemanha, Bélgica, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Estónia, Espanha, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Islândia, Itália, Letónia, Lituânia, Liechtenstein, Luxemburgo, Malta, Noruega, República Checa, Países Baixos, Polónia, Portugal, Suécia e Suíça. Assim, destina-se a estadas até 90 dias em cada período de 180 dias e podem ser concedidos para efeitos de turismo, visita familiar, negócios, trabalho sazonal, trânsito, entre outros.

Todos estes vistos devem ser obtidos pelos nacionais de estados terceiros (antes da entrada em território português, nas Embaixadas ou postos consulares portugueses).

As informações sobre vistos como também os documentos necessários, impressos e outros documentos podem ser encontradas no site do Ministério dos Negócios Estrangeiros-<https://www.vistos.mne.pt/pt/>

Cartão de Residência (CR)

É um documento emitido sob a forma de um título de residência, que permite aos cidadãos estrangeiros familiares de cidadãos comunitários, dos estados partes do Espaço Económico Europeu (Islândia, Liechtenstein, Noruega), do Principado de Andorra e da Suíça, permanecer em Portugal durante um certo período de tempo ou por tempo indeterminado. Este substitui o bilhete de identidade/documento de identificação?? do cidadão estrangeiro. Apenas são considerados familiares para solicitar este documento, o cônjuge, os descendentes menores de

21 anos de idade (ou maior desde que ainda se encontre a cargo do cidadão residente) e os ascendentes que se encontrem a cargo.

O Cartão de Residência pode ser:

-Temporário: Tem uma validade de 5 anos devendo o pedido ser efetuado no prazo de 30 dias após decorridos três meses da entrada no território nacional. No final desse período pode solicitar o Cartão de residência permanente.

-Permanente: Tem uma validade de 10 anos, e o seu pedido deve ser apresentado antes de caducar o cartão de residência.

Os familiares do cidadão da União que gozam do direito de residência temporário ou do direito de residência permanente no território nacional têm, independentemente da sua nacionalidade, o direito de exercer atividade profissional subordinada ou independente.

Autorização de Residência (AR):

É um documento emitido sob a forma de um título de residência, que permite aos cidadãos estrangeiros nacionais de países terceiros, permanecer em Portugal durante um certo período de tempo ou por tempo indeterminado. Este substitui o bilhete de identidade/documento de identificação??? do cidadão estrangeiro, com exceção dos cidadãos brasileiros, aos quais pode ser emitido o respetivo bilhete de identidade/documento de identificação (Cartão de Cidadão), desde que este tenha requerido o Estatuto de Igualdade previsto no Tratado de Amizade, Cooperação e Consulta entre a República Portuguesa e a República Federativa do Brasil.

A AR pode ser :

- **Temporária:** é válida por 1 ano e renovável por períodos sucessivos de 2 anos, devendo a referida renovação ser solicitada com, pelo menos, 30 dias de antecedência antes de expirar a sua validade. É concedida desde que se cumpram determinados requisitos:

- Posse de um visto de residência, válido por um período de seis meses;
- Presença em território português;
- Inexistência de qualquer facto que, se fosse conhecido pelas autoridades antes da concessão do visto, teria obstado à concessão do mesmo;

Existem, contudo, determinados casos em que a posse de visto de residência é dispensada para a obtenção da AR. Assim, estão dispensados:

- a) Menores, filhos de cidadãos estrangeiros titulares de autorização de residência, nascidos em território português;
- b) Menores, nascidos em território nacional, que aqui tenham permanecido e se encontrem a frequentar a educação pré-escolar ou o ensino básico, secundário ou profissional;
- c) Filhos de titulares de autorização de residência que tenham atingido a maioridade e tenham permanecido habitualmente em território nacional desde os 10 anos de idade;
- d) Maiores, nascidos em território nacional, que daqui não se tenham ausentado ou que aqui tenham permanecido desde idade inferior a 10 anos;
- e) Menores, obrigatoriamente sujeitos a tutela nos termos do Código Civil;
- f) Que tenham deixado de beneficiar do direito de asilo em Portugal em virtude de terem cessado as razões com base nas quais obtiveram a referida proteção;
- g) Que sofram de uma doença que requeira assistência médica prolongada que obste ao retorno ao país, a fim de evitar risco para a saúde do próprio;
- h) Que tenham cumprido serviço militar efetivo nas Forças Armadas Portuguesas;
- i) Que, tendo perdido a nacionalidade portuguesa, hajam permanecido no território nacional nos últimos 15 anos;
- j) Que não se tenham ausentado do território nacional e cujo direito de residência tenha caducado;
- k) Que tenham filhos menores residentes em Portugal ou com nacionalidade portuguesa sobre os quais exerçam efetivamente as responsabilidades parentais e a quem assegurem o sustento e a educação;
- l) Que sejam agentes diplomáticos e consulares ou respetivos cônjuges, ascendentes e descendentes a cargo e tenham estado acreditados em Portugal durante um período não inferior a três anos;
- m) Que sejam, ou tenham sido, vítimas de infração penal ou contraordenacional grave ou muito grave referente à relação de trabalho, nos termos do n.º 2 do presente artigo, de que existam indícios comprovados pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do emprego, desde que tenham denunciado a infração às entidades competentes e com elas colaborem;
- n) Que tenham beneficiado de autorização de residência concedida ao abrigo do artigo 109.º;
- o) Que, tendo beneficiado de autorização de residência para estudantes do ensino secundário, concedida ao abrigo do artigo 92.º, ou de autorização de residência para estudantes do 1.º ciclo do ensino superior, concedida ao abrigo do artigo 91.º, e concluído os seus estudos pretendam exercer em território nacional uma atividade profissional, subordinada ou independente, salvo

quando aquela autorização tenha sido emitida no âmbito de acordos de cooperação e não existam motivos ponderosos de interesse nacional que o justifiquem;

p)Que, tendo beneficiado de autorização de residência para estudo em instituição de ensino superior nos termos do artigo 91.º ou de autorização de residência para investigação nos termos do artigo 91.º-B e, concluídos, respetivamente, os estudos ou a investigação, pretendam usufruir do período máximo de um ano para procurar trabalho ou criar uma empresa em território nacional compatível com as suas qualificações;

q)Que, tendo beneficiado de visto de estada temporária para atividade de investigação ou altamente qualificada, pretendam exercer em território nacional uma atividade de investigação, uma atividade docente num estabelecimento de ensino superior ou altamente qualificada, subordinada ou independente;

r)Que façam prova da atividade de investimento, nos termos a que se refere a alínea d) do artigo 3.º.

- **Permanente:** não tem limite de validade, embora deva ser renovada a cada 5 anos. É concedida a estrangeiros que tenham residido legalmente em Portugal há pelo menos 5 anos.

Tendo toda a documentação referenciada um prazo de validade, é necessário ter especial atenção à sua data de caducidade, uma vez que sendo necessária à sua renovação é preciso identificar os requisitos para tal, proceder aos agendamentos necessários para o efeito, conhecer os valores associados aos processos, etc. (consultar S.E.F.- Serviço de Estrangeiros e Fronteiras)

Uma vez em Portugal, o imigrante deve realizar uma “**Declaração de Entrada**” a ser prestada junto do SEF (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras) no prazo de **3 dias úteis** a partir da data de entrada. No entanto, existem situações em que é dispensado o cumprimento desta obrigação. São elas:

a)Estrangeiros que entrem por posto de fronteira sujeitos a controlo de pessoas (ex: aeroportos no país de destino), sendo que a obrigação mantém-se nos voos com escala;

b)Residentes ou autorizados a permanecer no País por período superior a seis meses;

c)Estrangeiros que se instalem após entrada no país, em estabelecimento hoteleiro ou equiparado, no qual é preenchido o boletim de alojamento;

d)Estrangeiros que beneficiem do regime comunitário ou equiparado.

Considera-se que existe uma entrada ou permanência ilegal do estrangeiro em Portugal quando:

- 1 - Considera-se ilegal a entrada de cidadãos estrangeiros em território português em violação do disposto nos artigos 6.º, 9.º e 10.º e no artigo 32.º;
 - A sua entrada é feita através de um posto de fronteira não qualificado ou fora do seu horário de funcionamento;
 - Se verifica a entrada sem documento de viagem válido reconhecido (quando aplicável);
 - Se verifica a entrada sem visto (quando aplicável);
 - O seu nome figura na lista de não admissão do Estado Português ou no Sistema de Informações Schengen;

A permanência ilegal existe quando esta não tenha sido autorizada em harmonia com a Lei da Imigração, ou na lei reguladora do direito de asilo, bem como quando se tenha verificado a entrada ilegal nos termos referidos anteriormente (exemplo: o estrangeiro deixa caducar o prazo de validade do visto de autorização de que é titular).

Em consequência da ilegalidade, o estrangeiro pode sofrer determinadas penalizações:

- A situação de ilegalidade é detetada no decorrer do abandono voluntário, por parte do imigrante, do território português: neste caso aplica-se ao imigrante uma coima que pode aumentar ou diminuir em função do período em que o imigrante permaneceu em Portugal em situação de ilegalidade, que pode ir dos 80 aos 700 €;
- A situação de ilegalidade é detetada durante a permanência do imigrante no território português: neste caso, emite-se uma ordem de abandono voluntário do país, no qual lhe é atribuído um prazo de 20 dias para o efeito. Caso isto não ocorra no prazo referido, é criado um processo que se destina a uma possível expulsão do cidadão do território, sendo-lhe aplicada uma coima nos termos referidos anteriormente.

Os montantes das coimas aplicáveis em situações de ilegalidade encontram-se previstos no regime das contraordenações constante da Lei de Imigração (artigo 192º)

Serviços de Estrangeiros e Fronteiras (SEF)

O SEF tem por objetivos fundamentais controlar a circulação de pessoas nas fronteiras, a permanência e atividades de estrangeiros em Portugal, bem como estudar, promover, coordenar e executar as medidas e ações relacionadas com aquelas atividades e com os movimentos migratórios. A sua missão é dar execução à política de imigração e asilo de Portugal, de acordo com as disposições da Constituição e da Lei e as orientações do Governo. São atribuições do SEF.:

A nível nacional:

- Vigiar e fiscalizar nos postos de fronteira, incluindo a zona internacional dos portos e aeroportos, a circulação de pessoas, podendo impedir o desembarque de passageiros e tripulantes de embarcações e aeronaves, indocumentados ou em situação irregular;
- Impedir o desembarque de passageiros e tripulantes de embarcações e aeronaves que provenham de portos ou aeroportos de risco sob o aspecto sanitário, sem prévio assentimento das competentes autoridades sanitárias;
- Proceder ao controlo da circulação de pessoas nos postos de fronteira, impedindo a entrada ou saída do território nacional de pessoas que não satisfaçam os requisitos legais exigíveis para o efeito;
- Autorizar e verificar a entrada de pessoas a bordo de embarcações e aeronaves;
- Controlar e fiscalizar a permanência e atividades dos estrangeiros em todo o território nacional;
- Assegurar a realização de controlos móveis e de operações conjuntas com serviços ou forças de segurança congéneres, nacionais e espanholas;
- Proceder à investigação dos crimes de auxílio à imigração ilegal, bem como investigar outros com eles conexos, sem prejuízo da competência de outras entidades;
- Emitir pareceres relativamente a pedidos de vistos consulares;
- Conceder em território nacional vistos, prorrogações de permanência, autorizações de residência, bem como documentos de viagem nos termos da lei;
- Reconhecer o direito ao reagrupamento familiar;

- Manter a necessária colaboração com as entidades às quais compete a fiscalização do cumprimento da lei reguladora do trabalho de estrangeiros;
- Instaurar, instruir e decidir os processos de expulsão administrativa de estrangeiros do território nacional e dar execução às decisões de expulsão administrativas e judiciais, bem como acionar, instruir e decidir os processos de readmissão e assegurar a sua execução;
- Efectuar escoltas de cidadãos objeto de medidas de afastamento;
- Decidir sobre a aceitação da análise dos pedidos de asilo e proceder à instrução dos processos de concessão, de determinação do Estado responsável pela análise dos respetivos pedidos e da transferência dos candidatos entre os Estados membros da União Europeia;
- Analisar e dar parecer sobre os processos de concessão de nacionalidade portuguesa por naturalização;
- Analisar e dar parecer sobre os pedidos de concessão de estatutos de igualdade formulados pelos cidadãos estrangeiros abrangidos por convenções internacionais;
- Assegurar a gestão e a comunicação de dados relativos à parte nacional do Sistema de Informação Schengen (NSIS) e de outros sistemas de informação comuns aos Estados membros da União Europeia, no âmbito do controlo da circulação de pessoas, bem como os relativos à Base de Dados de Emissão dos Passaportes (BADEP);
- Cooperar com as representações diplomáticas e consulares de outros Estados, devidamente acreditadas em Portugal, nomeadamente no repatriamento dos seus nacionais;
- Assegurar o cumprimento das atribuições previstas na legislação sobre a entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional;
- Assegurar as relações de cooperação com todos os órgãos e serviços do Estado, nomeadamente com os demais serviços e forças de segurança, bem como com organizações não governamentais legalmente reconhecidas;
- Coordenar a cooperação entre as forças e serviços de segurança nacionais e de outros países em matéria de circulação de pessoas, do controlo de estrangeiros e da investigação dos crimes de auxílio à imigração ilegal e outros com eles conexos.

No plano internacional:

- Assegurar, por determinação do Governo, a representação do Estado Português a nível da União Europeia no Comité Estratégico Imigração, Fronteiras e Asilo e no Grupo de Alto Nível de

Asilo Migração, no Grupo de Budapeste e noutras organizações internacionais, bem como participar nos grupos de trabalho de cooperação policial que versem matérias relacionadas com as atribuições do SEF;

-Garantir, por determinação do Governo, a representação do Estado Português, no desenvolvimento do Acervo de Schengen no âmbito da União Europeia;

-Assegurar, através de oficiais de ligação, os compromissos assumidos no âmbito da cooperação internacional nos termos legalmente previstos;

-Colaborar com os serviços similares estrangeiros, podendo estabelecer formas de cooperação.

Ministério dos Negócios estrangeiros (MNE)

É o departamento do Governo responsável pela formulação, coordenação e execução da política externa de Portugal.

São algumas atribuições do MNE:

-Preparar e executar a política externa portuguesa, bem como coordenar as intervenções, em matéria de relações internacionais, de outros departamentos, serviços e organismos da administração pública;

-Defender e promover a língua e cultura portuguesas no estrangeiro;

-Promover a lusofonia em todos os seus aspetos e valorizar e reforçar a Comunidade dos Países de Língua Portuguesa;

-Definir e executar a política de cooperação para o desenvolvimento, especialmente com os Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa e Timor-Leste, e coordenar a ação desempenhada nessa matéria por outros departamentos, serviços e organismos da administração pública;

-Conduzir as negociações internacionais e a responsabilidade pelo processo visando a vinculação internacional do Estado Português, sem prejuízo das competências atribuídas por lei a outras entidades públicas;

-Representar o Estado português junto de sujeitos de Direito Internacional Público ou de outros entes envolvidos na área das relações internacionais.

A Representação Diplomática de Portugal sob tutela do MNE estende-se a 146 postos, repartidos por 70 Embaixadas, 10 Missões diplomáticas junto de Organizações Internacionais e 66 Consulados de carreira (consultar: Ministério dos Negócios Estrangeiros).

Ministério da Justiça

O Ministério da Justiça é o departamento governamental que tem por missão conceber, conduzir, executar e avaliar a política de justiça definida pela Assembleia da República e pelo Governo. No âmbito das suas atribuições, o Ministério da Justiça assegura as relações do Governo com os tribunais, o Ministério Público, o Conselho Superior da Magistratura e o Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais.

Algumas atribuições do Ministério da Justiça são:

-Assegurar o funcionamento adequado do sistema de administração da Justiça no plano judiciário e nos domínios da segurança do tráfego jurídico, da prevenção da litigiosidade e da resolução não jurisdicional de conflitos;

-Gerir os recursos humanos, financeiros e materiais afetos à administração da Justiça, sem prejuízo da competência provisória de outros órgãos e departamentos administrativos;

-Assegurar as relações no domínio da política da Justiça com a União Europeia, outros governos e organizações internacionais, sem prejuízo das competências próprias do Ministério dos Negócios Estrangeiros e no âmbito dos objetivos fixados para a política externa portuguesa.

A Lei da Nacionalidade

Ao confrontar o termo “Nacionalidade” com o termo “Cidadania” fica clara a preferência pela segunda expressão, pois configura um contexto sócio global mais humano. Sendo assim, podemos definir o conceito de Cidadania como um “vínculo jurídico pelo qual um indivíduo integra o povo do Estado e acede, por esta via, à titularidade de um conjunto de direitos”. Em Portugal, o regime referente a este instituto encontra-se previsto na Lei da Nacionalidade Portuguesa.

A nacionalidade pode ser originária (por Atribuição) ou derivada (por Aquisição), conforme a sua... implique???(falta texto...) um ato de manifestação de vontade ou não.

Os considerados portugueses de origem (nacionalidade originária) estão previstos no n.º 1 art. 1.º da Lei da Nacionalidade, in verbis:

“1—São portugueses de origem:

- a) Os filhos de mãe portuguesa ou de pai português nascidos no território português;
- b) Os filhos de mãe portuguesa ou de pai português nascidos no estrangeiro se o progenitor português aí se encontrar ao serviço do Estado Português;
- c) Os filhos de mãe portuguesa ou de pai português nascidos no estrangeiro se tiverem o seu nascimento inscrito no registo civil português ou se declararem que querem ser portugueses;
- d) Os indivíduos nascidos no estrangeiro com, pelo menos, um ascendente de nacionalidade portuguesa do 2.º grau na linha reta, que não tenha perdido essa nacionalidade, se declararem que querem ser portugueses, possuírem laços de efetiva ligação à comunidade nacional e, verificados tais requisitos, inscreverem o nascimento no registo civil português;
- e) Os indivíduos nascidos no território português, filhos de estrangeiros, se pelo menos um dos progenitores também aqui tiver nascido e aqui tiver residência, independentemente de título, ao tempo do nascimento;
- f) Os indivíduos nascidos no território português, filhos de estrangeiros que não se encontrem ao serviço do respetivo Estado, que não declararem não querer ser portugueses e desde que, no momento do nascimento, um dos progenitores aqui resida legalmente há pelo menos dois anos;
- g) Os indivíduos nascidos no território português e que não possuam outra nacionalidade.

No que respeita à nacionalidade derivada, a qual exige um ato voluntário nesse sentido, e especificamente quanto ao processo de naturalização, a lei exige como regra geral, o cumprimento cumulativo de quatro pressupostos. Assim, são requisitos a cumprir: a maioria legal, a residência legal num prazo mínimo de cinco anos em território português, domínio suficiente da língua portuguesa e não existir sentença condenatória transitada em julgado por crime punível com pena de prisão máxima igual ou superior a três anos.

Estes requisitos podem, contudo, não ser cumulativos nomeadamente tendo em conta as particularidades de cada situação. De facto, isto acontece no caso dos menores nascidos em Portugal, filhos de estrangeiros, no qual se exige ao requerente menor o cumprimento apenas das determinações de possuir domínio do idioma nacional e não haver sido condenado

legalmente nos termos referidos anteriormente. No entanto, para além disso, é necessário que sejam acessoriamente cumpridos um dos dois novos pré-requisitos, que são: legalidade do pai ou da mãe em território português por um período não inferior a 5 anos ou ter concluído em instituição de ensino nacional o 1º ciclo do ensino básico.

De igual forma, a lei portuguesa permite ainda a aquisição da nacionalidade por naturalização, dispensando o cumprimento de determinações particulares nos seguintes casos: aos indivíduos que possuíram nacionalidade portuguesa e tiverem perdido, não tendo jamais adquirido qualquer outra nacionalidade; aos cidadãos nascidos no estrangeiro, no mínimo com um ascendente de 2º grau da linha reta que seja português e que não tenham perdido a nacionalidade; aos filhos de estrangeiros nascidos em Portugal, que façam prova de residência habitual em Portugal nos últimos 10 anos anteriores ao pedido e ainda aos considerados casos especiais, que são os casos citados no n.º 6 do art. 6.º da Lei da Nacionalidade:

”6—O Governo pode conceder a naturalização, com dispensa dos requisitos previstos nas alíneas b) e c) do nº 1, aos indivíduos que, não sendo apátridas, tenham tido a nacionalidade portuguesa, aos que forem havidos como descendentes de portugueses, aos membros de comunidades de ascendência portuguesa e aos estrangeiros que tenham prestado ou sejam chamados a prestar serviços relevantes ao Estado Português ou à comunidade nacional.”

Determina-se, ainda no âmbito da nacionalidade derivada, que em caso de casamento ou união de facto com cidadão nacional, existindo nesta última necessidade de reconhecimento judicial, é permitida a aquisição da nacionalidade por parte do estrangeiro. Igualmente, o menor estrangeiro plenamente adotado por nacional português adquire também o direito à nacionalidade portuguesa.

Considera-se um impedimento para a aquisição de nacionalidade portuguesa a falta de efetivo contacto entre o estrangeiro e a comunidade portuguesa, assim como qualquer condenação em sentença condenatória transitada em julgado por crime punível com pena de prisão máxima igual ou superior a três anos segundo a lei, e por fim ter prestado serviço militar facultativo a Estado estrangeiro ou exercido função pública sem características predominantemente técnicas.

Quanto ao procedimento de aquisição da nacionalidade, este pode ser mais ou menos complexo conforme esteja em causa a nacionalidade originária ou derivada. Assim, o nacional originário possui a confirmação legal da sua nacionalidade no ato da realização do respetivo registo junto de uma Conservatória de Registo Civil.

Nos casos de nacionalidade derivada, devem ser apresentados todos os documentos necessários que confirmem a situação particular na Conservatória de Registo Civil, ou na Conservaria dos Registos Centrais. Posteriormente, é feita uma análise sumária da ação com o intuito de determinar se este cumpre as determinações legais aplicáveis, a qual não deve ultrapassar o prazo de 30 dias. Caso não cumpra as referidas determinações, é indeferida liminarmente a ação e é notificado o interessado para que se pronuncie num prazo de 20 dias. Verificando-se o seu cumprimento, é iniciada a instrução do processo, momento em que a Conservatória dos Registos Centrais solicita informações à Polícia Judiciária e ao SEF. A partir do momento em que recebe as informações requeridas tem um prazo de 45 dias para se pronunciar sobre o processo. Havendo indeferimento, o requerente possui 20 dias para se pronunciar. Se, pelo contrário, houver deferimento, o processo será submetido a decisão do Ministro da Justiça, sendo o interessado informado quanto a decisão deste.

É facultado aos residentes fora de Portugal, o requerimento para aquisição da nacionalidade portuguesa, junto do consulado português da sua área de residência.

Habitação

O imigrante deve, tanto quanto possível, definir a suas condições de estadia/alojamento antes da sua vinda a Portugal, sob pena de se colocar numa situação precária. Em algumas situações verifica-se que esse planeamento não é realizado devidamente, ou ocorrem situações inesperadas que impedem o alojamento tal como planeado, sendo necessário, nesses casos, garantir a existência de condições de habitação mínimas.

Uma solução possível e imediata quanto a esta problemática são os Estabelecimentos Hoteleiros/ Alojamento Local, os quais exigem uma certa capacidade económica por parte do imigrante uma vez que os seus serviços não são de carácter gratuito.

Sendo esta uma solução provisória enquanto o imigrante não encontra um local definitivo onde residir, este terá necessariamente que fixar a sua residência logo que lhe seja possível num determinado local. Para tal, uma solução possível seria a aquisição ou o arrendamento de uma habitação (consultar: Portal da Habitação).

É possível encontrar ofertas, tanto para aquisição como para arrendamento de habitação, em anúncios de sites destinados a venda/ arrendamento de habitação, através de agências de mediação imobiliária que visam encontrar pessoas interessadas na compra ou arrendamento de imóveis, através de anúncios fixados nos próprios prédios, etc. Uma vez que o imigrante encontre o local que satisfaça as suas necessidades, será necessário atender a vários tipos de situações com as quais se pode deparar, de forma a providenciar os cuidados necessários e garantir o respeito pelos direitos contratuais. Assim poderá ser necessário celebrar um dos seguintes contratos:

- Contrato de Arrendamento

Contrato através do qual o proprietário (senhorio) entrega um bem imóvel a outro (inquilino) para que este o usufrua mediante uma retribuição (renda).

O contrato deve conter determinados elementos tais como a identificação das partes contratantes (inquilinos, senhorios e, em alguns casos, fiadores que garantem o cumprimento da dívida, no caso de inquilino não pagar), a localização da habitação, a data de celebração do contrato, a sua duração, o regime e valor da renda e a sua forma de pagamento. O senhorio deve passar recibo das rendas recebidas. É prática normal que com o primeiro pagamento da renda se faça o pagamento de mais um mês de renda adiantado, passando o pagamento das rendas subsequentes a ser efetuado no mês anterior àquele a que a renda diz respeito. As despesas de água, luz e despesas de condomínio ficam, normalmente, a cargo do inquilino. Este contrato faz surgir, tanto para o senhorio como para o inquilino, determinados deveres:

Deveres do senhorio:

- Dever de proporcionar o gozo do imóvel ao inquilino;
- Dever de respeitar o aumento anual da renda;
- Dever de comunicar ao inquilino o aumento da renda;
- Realizar obras de conservação ordinárias, isto é, obras que permitam manter a habitação no estado em que se encontrava ao tempo da celebração do contrato;
- Dar preferência ao inquilino no caso de pretender vender a habitação.

Deveres inquilino:

- Dever de pagar a renda entre o primeiro dia útil de cada mês e os oito dias subsequentes;
- Não usar a habitação para fins diversos àquele que a habitação se destina;

- Não subarrendar o imóvel a outra pessoa, sem autorização expressa do senhorio;
- Não realizar obras que alterem de forma significativa a estrutura da habitação ou a deteriorem, sem autorização do senhorio.

- Contrato de Hospedagem

Contrato que tem por objetivo arrendar apenas um quarto ou uma parte da habitação, e não a habitação na totalidade. Este contrato pode ser celebrado de forma escrita ou verbal, e exige o pagamento de uma certa quantia em dinheiro. Pode incluir ou não, alimentação e lavagem da roupa.

- Contrato de Compra -Venda

Contrato através do qual se transmite a propriedade de uma coisa, mediante um preço. É formalizado através de um documento designado por escritura pública, num Cartório Notarial escolhido pelas partes. O notário, para marcar a escritura, normalmente exige das partes que assinam o contrato a entrega de determinada documentação, sem a qual não é possível marcar a escritura pública. Na maior parte das vezes, a este contrato de compra-venda, antecede o chamado contrato-promessa de compra-venda, através do qual apenas se cria a obrigação de celebrar futuramente um contrato de compra-venda. Este contrato visa essencialmente permitir às partes criarem condições para a realização do contrato prometido (ex: permitir a aquisição de crédito bancários, certidão do Registo Predial atualizada, etc.). De forma semelhante ao contrato de Compra-Venda, este contrato deverá ser realizado perante notário.

Na redação dos referidos contratos deve ter-se em atenção os aspetos legais, pelo que é de grande importância a intervenção de pessoas habilitadas (advogados e solicitadores) de forma a garantir a defesa dos direitos de ambas as partes, quer na sua redação quer na identificação da documentação necessária. Deve sempre optar-se por celebrar contratos por escrito (em certos contratos, como é o caso do Contrato de Compra-Venda de imóvel, a falta da forma escrita origina até a sua invalidade) uma vez que as provas da existência de uma relação contratual nem sempre são evidentes e palpáveis nos contratos meramente verbais. Em caso de conflito, será necessário recorrer a testemunhas que confirmem a existência de uma relação contratual entre as partes.

Excepcionalmente, em situações de extrema precariedade que assim o justifique, é possível recorrer a Centros de Acolhimento Temporário, onde é possível ao imigrante usufruir, de forma

gratuita, de um alojamento com refeições diárias e demais bens indispensáveis. A análise das situações que determinam a possibilidade de acolhimento do cidadão estrangeiro são da competência dos respetivos centros de acolhimento.

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

É a entidade pública promotora da política nacional de habitação, com a natureza de instituto público integrado na administração indireta do Estado, e prossegue as atribuições do Ministério das Infraestruturas e da Habitação. Algumas das suas principais atribuições são:

- Preparar o Plano Estratégico para uma Política Social de Habitação, bem como os planos anuais e plurianuais de investimentos no setor da habitação e da reabilitação urbana, e gerir o Portal da Habitação;
- Dinamizar e participar em ações, a nível nacional e internacional, de análise e de avaliação de intervenções nos domínios da habitação, do arrendamento e da reabilitação urbana;
- Elaborar, apoiar, acompanhar ou divulgar estudos estatísticos, técnicos e de investigação destinados a manter atualizado o conhecimento e a propor medidas nos domínios da habitação, do arrendamento, da reabilitação urbana e da gestão do património habitacional;
- Gerir programas específicos que lhe sejam cometidos, nomeadamente nos domínios do apoio à habitação, ao arrendamento urbano, à gestão habitacional e à reabilitação urbana;
- Atribuir subsídios e outras formas de apoio e incentivo ao arrendamento urbano;
- Acompanhar a execução dos projetos habitacionais e de reabilitação urbana por ele financiados ou subsidiados e proceder à certificação legal de projetos e habitações de interesse social, designadamente promovidas em regime de custos controlados;
- Gerir, conservar e alienar o parque habitacional, equipamentos e solos que constituem o seu património, no cumprimento da política definida para a habitação de interesse social e na perspetiva da sua conservação e autossustentabilidade;

- Adquirir ou arrendar imóveis para alojamento de pessoas em situação de carência habitacional ou para instalação de equipamentos de utilização coletiva em bairros sociais;
- Conceder apoio técnico a autarquias locais e a outras instituições nos domínios da gestão e conservação do parque habitacional e da reabilitação e requalificação urbana, incentivando a reabilitação;
- Assegurar o funcionamento do Observatório da Habitação e da Reabilitação Urbana (OHRU).

Centros de Acolhimento Temporário

São estabelecimentos de acolhimento e destinam-se a pessoas em situação de carência e/ou emergência social e visam essencialmente a inclusão, com carácter social, das populações especialmente desfavorecidas, mediante a elaboração de um projeto de vida que ajude na sua reinserção socioprofissional. Pode incluir serviços como: alojamento, alimentação, lavandaria, acompanhamento psicológico e social, apoio na saúde, apoio jurídico, apoio médico, etc.

Estabelecimentos Hoteleiros / Alojamento Local

São empreendimentos turísticos destinados a proporcionar serviços de alojamento e outros serviços com carácter acessório, mediante remuneração, podendo ou não incluir refeições. Os estabelecimentos hoteleiros classificam-se em: hotéis, pensões, estalagens, pousadas, motéis, hotéis-apartamentos, aldeamentos turísticos, apartamentos turísticos e casas de hóspedes.

Inserção Laboral

De facto, o exercício de uma atividade profissional por parte do imigrante constitui-se como uma das maiores problemáticas relacionadas com questões da Imigração. De facto, a maioria dos imigrantes que decide iniciar um processo migratório fá-lo com o intuito de melhorar a sua qualidade de vida, o que passa necessariamente por uma melhoria das condições de trabalho.

Qualquer cidadão estrangeiro que se encontre numa situação regular em Portugal, pode dar início a uma atividade laboral. No entanto, para tal, é necessário que se encontrem preenchidos determinados pressupostos.

Requisitos:

- a) Possua visto de trabalho ou Título de Residência;
- b) Não pode ter sido condenado com pena privativa da liberdade com duração superior a 6 meses;
- c) Não pode estar indicado no sistema integrado de informações do SEF;

Uma vez preenchidos estes pressupostos, encontram-se reunidas as condições para o imigrante iniciar o seu percurso profissional em Portugal, tendo a seu dispor inúmeras formas de aceder a ofertas de emprego disponíveis, tais como:

- Anúncios de emprego em sites de emprego;
- Centros de emprego (ver contactos: IEFP);
- Associações de Imigrantes ou Associações que prestam serviço de apoio a imigrantes;
- Familiares e amigos;
- Gabinetes de Inserção profissional (GIP's);
- Empresas de Recrutamento e Seleção;
- Juntas de Freguesia, Paróquias, supermercados e outros locais públicos.

Através da consulta de anúncios de emprego é possível conhecer o tipo de necessidades existentes no mercado de trabalho quanto ao recrutamento de trabalhadores, possibilitando desta forma, a sua candidatura.

Normalmente, os anúncios de emprego indicam qual a forma de resposta que pretendem, geralmente é requerido o envio de um Curriculum Vitae, acompanhado de uma Carta de Apresentação. O CV é um instrumento formal utilizado para obter uma entrevista e servir como uma apresentação pessoal que suscite, no empregador, um sentimento de curiosidade.

Este deverá ser:

- Adaptado à função pretendida, procure não mandar o mesmo para vários lugares, pois os dados profissionais pretendidos pelas empresas podem ser diferentes;
- Claro e direto;
- Visualmente agradável;

- Argumentado e validado;
- Escrito numa linguagem positiva;
- Datado e assinado.

Ao elaborar o seu Curriculum Vitae deverá ter em conta certos aspetos:

- “Posicionamento da informação”: o posicionamento poderá ser sinónimo de organização;
- “Informação poderosa”: é o mais importante de um Curriculum Vitae pelo que deverá incluir qualificações, formação e qualidades, que vão de encontro aos critérios de seleção da empresa;
- “Personalidade”: este aspeto remete para o campo pessoal; este é um dos principais elementos para mostrar a sua imagem;
- “Profissionalismo”: o candidato a emprego é o produto e o vendedor; o seu CV é o seu panfleto publicitário. Para realçar o seu profissionalismo, faça com que o seu CV consolide a sua ideia.

Por outro lado, a carta de apresentação é um instrumento formal que visa explicar de forma resumida a informação que contém o CV, expressar, por parte do sujeito, o desejo de se candidatar, e explicar o motivo do envio do mesmo. Deve referir a identificação do candidato ao emprego, o posto de trabalho ao qual se candidata e o envio do CV, para análise mais pormenorizada e a manifestação de disponibilidade para uma possível entrevista.

A carta de apresentação deverá ser simples e breve, de preferência manuscrita numa folha branca, lisa, de formato A4.

Exemplo de carta de apresentação:

Porto, 12 de março de 2019

Assunto: Candidatura para oferta de emprego para Empregado de Armazém. Ref: 535 (caso exista)

Eu, Sónia Silva Pereira, venho por este meio remeter a minha candidatura para a oferta de emprego como Empregado de Armazém na vossa instituição, publicado no Jornal YYYYY de 11 de março de 2007, uma vez que considero esta oportunidade de grande interesse para a evolução minha carreira profissional.

Como podem verificar através do meu C.V., o qual envio em anexo, concluí o ensino secundário no Brasil em 1995. Durante a minha formação académica e profissional adquiri conhecimentos teóricos e práticos a vários níveis, bem como competências ao nível de capacidade de organização, sentido de responsabilidade, trabalho em equipa, que considero serem de grande

interesse. Manifesto desde já a minha disponibilidade para a realização de uma entrevista, na expectativa de poder vir a constituir uma mais-valia para a vossa instituição.

Agradecendo a atenção dispensada, subscrevo-me com os melhores cumprimentos.
(Assinatura)

Uma vez suscitado o interesse do empregador, este poderá agendar uma entrevista de emprego. Importa aqui salientar alguns cuidados a ter em conta:

A entrevista de emprego apresenta como principais objetivos:

Para o entrevistado

- Vender os seus serviços (nomeadamente através da promoção da sua imagem);
- Convencer o empregador de que é o candidato ideal para o cargo / empresa;
- Verificar se o posto de trabalho corresponde aos seus interesses.

Para o entrevistador

- Clarificar a impressão que lhe ficou depois de ter lido o seu Curriculum Vitae;
- Verificar se o seu perfil se adequa ao cargo;
- Recolher outras informações e fazer outras avaliações, que lhe permitam completar a imagem que construiu de si.

Antes da entrevista, é importante:

- Preparar-se, na medida em que quanto mais ansioso estiver, menores serão as probabilidades de sucesso;
- Fazer simulações (usando espelhos ou vídeos, para treinar);
- Avaliar as suas competências, bem como os seus pontos fortes e pontos fracos;
- Pensar em questões que lhe podem ser colocadas, preparando-se para lhes responder;
- Avaliar a sua formação, assim como as suas competências e capacidades, analisando de que forma se relacionam com o emprego a que se candidata;
- Procurar informar-se daquilo que a empresa necessita/procura, bem como a cultura da organização em causa;
- Cuidar da sua apresentação;

- Preparar documentação que acha que pode ser necessária para apresentar na entrevista (certificados, cartas de recomendação, diplomas, etc.);
- Ir para a entrevista descansado, procurando dormir bem na noite anterior;
- Não se arriscar a chegar atrasado, no entanto, não chegar cedo demais. Deve procurar chegar 10 minutos antes da hora marcada para a realização da entrevista.

Durante a entrevista é importante:

- Causar uma boa impressão e, se possível, obter informação sobre o que é pedido para o emprego em questão (ou seja, o que é que a empresa procura). A primeira impressão é obtida essencialmente pelo comportamento não – verbal (nomeadamente durante o cumprimento inicial);
- Esforçar-se por esquecer que está numa entrevista. Relaxe e procure transformar a entrevista numa conversa agradável;
- Não despejar qualificações;
- Revelar energia, dinamismo e motivação. Se o empregador tiver que escolher entre dois candidatos na mesma situação, optará por aquele que tiver sido mais entusiasta;
- Mostrar autoconfiança. Não se gabe, mas mostre confiança nas suas capacidades;
- Não monopolizar a conversa;
- Demonstrar interesse técnico, tendo em conta que os empregadores procuram pessoas que gostem da área em que trabalham;
- Ser frontal nas declarações que faz, mesmo que vá contra as expectativas da empresa (procurando não entrar em contradição);
- Evitar frases feitas ou chavões. O que é avaliado é a sua capacidade de raciocínio;
- Evitar as frases longas;
- Ter em atenção a sua linguagem corporal e expressões faciais;
- Usar frases positivas, evitando o uso da palavra “não”.

Na fase final da entrevista é importante:

- Esclarecer dúvidas que lhe restem;
- Sublinhar os seus pontos fortes que não foram focados ao longo da entrevista;
- No final, agradecer ao entrevistador e despedir-se cordialmente, manifestando prazer em eventualmente voltar a vê-lo;
- Perguntar quando será tomada uma decisão, e quando é que pode telefonar.

Cinco erros comuns:

1. Deixar que a entrevista se centre exclusivamente no seu Curriculum Vitae;
2. Falar primeiro acerca dos benefícios que o emprego lhe pode trazer;
3. Responder prolongadamente a cada questão. Seja sucinto e preciso;
4. Ter atitude demasiado humilde, como se este emprego fosse a sua última alternativa;
5. Ter atitude demasiado confiante e arrogante.

NOTA

O estrangeiro por vezes conta com uma experiência laboral e curricular que pode ser muito relevante. Contudo, geralmente este depara-se com algumas dificuldades em concretizar a transferibilidade dos conhecimentos e experiência adquiridas ao posto de trabalho pretendido. Sendo as experiências laborais mais ou menos transferíveis, salvaguardando sempre a necessidade de equivalência de títulos, é essencial transmitir que estas constituem sempre um valor acrescido, no âmbito das funções que poderá vir a desempenhar.

O Regime Laboral Português:

Uma vez que a questão do emprego é um fator determinante na inserção social dos migrantes no país de acolhimento, é urgente desenvolver e aplicar medidas que possibilitem a eficaz integração laboral desta população. A existência de um vínculo laboral nas relações de trabalho é ainda objeto que exige alguma intervenção.

Na fase de negociação com vista ao estabelecimento da relação/vínculo laboral, e em consequência da verificação, em determinadas situações, de exploração de mão-de-obra estrangeira, é necessário que o imigrante detenha conhecimentos sobre o regime aplicado em Portugal, em termos de relações de trabalho, para assim salvaguardar os seus direitos e evitar as situações de exploração referidas.

O surgimento da relação laboral pressupõe a existência de um contrato de trabalho celebrado entre o trabalhador e a entidade empregadora. De facto, é através dele que se criam direitos e deveres para ambas as partes, os quais devem ser por estes respeitados de forma a evitar situações de conflito normalmente penosas e por vezes de difícil resolução.

Segundo o Código de Trabalho (Lei n.º 93/2019, de 04/09), o contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito da organização e sob a autoridade destas.

Em Portugal podem ser celebrados cinco tipos de contratos de trabalho:

- **Contrato de trabalho a termo certo ou contrato a prazo:** contrato cuja duração é limitada a um determinado período de tempo o qual é acordado pelas partes. Só podem ser celebrados nos casos expressamente previstos no Código do Trabalho. Salvo determinadas situações específicas, os contratos a termo certo podem ser renovados até um determinado limite de tempo, podendo nesta altura, se não for comunicada a vontade de o fazer cessar por qualquer uma das partes, ser convertido num contrato sem termo;

- **Contrato de trabalho a termo incerto:** contrato que visa solucionar de forma temporária, situações de carência de mão-de-obra na empresa que apresenta um carácter indefinido. Só podem ser celebrados nos casos expressamente previstos no artigo 140º Código do Trabalho. O contrato existe pelo tempo necessário para a substituição do trabalhador que se encontra ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a sua celebração. A continuação da prestação de trabalho por parte do trabalhador após terem cessado os motivos que determinaram a sua contratação, conduz a conversão deste contrato num contrato sem termo;

- **Contrato de trabalho temporário:** contrato celebrado com empresas (empresas de trabalho temporário) que funcionam como intermediários entre a procura e a oferta de emprego, e como tal a sua função é essencialmente recrutar mão-de-obra para o desenvolvimento de atividades de execução temporária. A sua definição encontra-se prevista no Código do Trabalho (ver contactos: IEFEP);

- **Contrato de trabalho a tempo parcial:** contrato através do qual o trabalhador fica vinculado a exercer a sua actividade, durante um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável (a situação só é comparável se estiver em causa o mesmo tipo de trabalho). O contrato de trabalho a tempo parcial deve ser celebrado por escrito, nele constando expressamente o número de horas semanais e o horário de trabalho;

- **Contrato de trabalho sem termo:** contrato de duração não determinada, isto é, em que não existe data prevista para o seu término. Um trabalhador que celebre este tipo de contrato encontra-se numa situação de efetividade na empresa. Normalmente são celebrados quando estão em causa atividades contínuas e de duração ilimitada.

NOTA

A falta de contrato escrito entre o trabalhador e a entidade empregadora, sempre que exista relação laboral, faz presumir a existência de contrato de trabalho sem termo (situação de efetividade). Esta situação poderá ser provada através de testemunhas ou qualquer outro documento que comprove o exercício de funções na entidade patronal. Verifica-se a existência de uma relação laboral quando, por um lado, o trabalhador está integrado numa estrutura organizativa e na dependência da entidade patronal ou de quem a represente, e por outro, está a desenvolver a sua atividade sob as ordens, direção e fiscalização dessa entidade empregadora, recebendo para tal uma retribuição.

No caso específico dos trabalhadores estrangeiros, o contrato de trabalho deve revestir a forma escrita (salvo disposição legal em contrário). No entanto, não precisam de cumprir esta formalidade os cidadãos nacionais dos países membros do Espaço Económico Europeu e dos países que consagrem a igualdade de tratamento com os cidadãos nacionais. Existem determinados elementos que devem constar no contrato de trabalho de forma obrigatória, independentemente do tipo de contrato, a saber:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;
- c) Atividade do empregador;
- d) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- e) Local e período normal de trabalho;
- f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
- g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação de atividade.

O trabalhador deve anexar ao contrato, a identificação e domicílio dos beneficiários da pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, como também deve anexar os documentos que comprovem terem sido cumpridas as disposições legais relativas à entrada e permanência do imigrante em Portugal.

NOTA

Alguns contratos exigem, para além destes, outros requisitos os quais variam em função do tipo de Contrato em causa (ex: nos contratos de trabalho a termo é necessário que este refira qual o termo estipulado e o respetivo motivo justificativo, entre outros).

Uma vez celebrado o contrato, a entidade empregadora deve comunicar tal facto, por escrito, à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) da área de atividade da empresa, comunicação esta que deve ser acompanhada por um exemplar do Contrato, o qual ficará arquivado em serviço competente (ver contactos: ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho).

O contrato de trabalho permite ao trabalhador adquirir determinados direitos:

- Direito a gozar férias em cada ano civil:

Durante o tempo que trabalhador presta a sua atividade vai-se formando do direito de férias, o qual visa possibilitar a recuperação do trabalhador e assegurar-lhe disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e participação social e cultural. As férias serão gozadas numa data fixada por acordo entre o empregador e o trabalhador ou por data definida pela entidade patronal.

- Direito a receber vários tipos de subsídios:

a) Subsídio de férias: consiste num complemento da remuneração base, com igual valor, e tem carácter obrigatório. Portanto, faz parte da retribuição a que o trabalhador tem direito como contrapartida no seu trabalho. Tem periodicidade anual e visa assegurar ao trabalhador uma maior facilidade no custeamento das suas férias;

b) Subsídio de Natal: tal como o subsídio de férias, consiste num complemento da remuneração base, com igual valor e tem carácter obrigatório. Também, faz parte da retribuição a que o trabalhador tem direito como contrapartida no seu trabalho. Tem periodicidade anual, tendo por objetivo assegurar uma maior liquidez do trabalhador na época natalícia;

c) Subsídio de doença: no caso de o trabalhador ficar doente durante a vigência do contrato, este continua a produzir os seus efeitos exceto no que diz respeito à remuneração do trabalhador durante o período que faltar ao trabalho. Neste caso, para compensar a falta de remuneração, o trabalhador pode requerer o subsídio de doença, sendo, no entanto, necessário que esteja

inscrito na Segurança Social, que tenha registos de remunerações e que a doença possa ser comprovada pelos serviços de saúde;

d) Subsídio parental: no caso do trabalhador se encontrar numa situação de gravidez, maternidade ou paternidade, tem direito a usufruir durante a licença de maternidade/paternidade, de um subsídio de carácter pecuniário de forma a substituir os rendimentos de trabalho perdidos pelo beneficiário. Nos casos de gravidez de risco o subsídio pode ser atribuído durante o período de impedimento para o trabalho (antes do parto);

e) Subsídio de desemprego: visa compensar a perda de remuneração de trabalho, por motivo de desemprego involuntário e a promover a criação de emprego. Se a entidade patronal despedir o trabalhador, verifica-se o desemprego involuntário e como tal poderá haver lugar à atribuição de um subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego. Para ter acesso ao subsídio de desemprego é necessário: ter estado vinculado por contrato de trabalho ou equiparado, capacidade e disponibilidade para o trabalho, estar inscrito no Centro de Emprego da área de residência, dar entrada do processo na Segurança Social ou no Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), ambos da área de residência, através de impresso próprio, e ter cumprido o prazo de garantia. O beneficiário pode requerer a atribuição do subsídio social de desemprego (subsequente) quando o período de atribuição do subsídio de desemprego tiver decorrido, sendo este normalmente de montante inferior.

- Direito a requerer vários tipos de pensões:

a) Pensão de invalidez: se ocorrer algum acidente que incapacite, total ou parcialmente, o trabalhador para o exercício da sua atividade profissional, este poderá requerer que lhe seja atribuída uma pensão de invalidez, a qual se destina a compensar em termos pecuniários a incapacidade referida;

b) Pensão de velhice: se o beneficiário tiver atingido a idade exigida legalmente (66 anos e meio) e desde que tenham cumprido a obrigação de pagamento de descontos à Segurança Social, durante um determinado período, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações (Prazo de Garantia), pode requerer a atribuição de uma pensão de velhice, a qual tem carácter vitalício. Para o cumprimento do prazo de garantia pode-se recorrer à totalização de períodos contributivos, verificados noutros regimes de proteção social, nacionais ou estrangeiros, desde que se verifique, pelo menos, a existência de um ano civil com registo de remunerações, no regime geral.

- Direito a ser remunerado conforme o Salário Mínimo Nacional:

Existem determinados limites impostos por lei, que o empregador deve atender no momento da determinação do valor da retribuição a pagar ao trabalhador, ao que normalmente se lhe dá o nome de Salário Mínimo Nacional, e que é atualizado anualmente. Assim, a retribuição pela atividade desenvolvida do trabalhador a tempo inteiro não pode ser inferior a este montante. A entidade deve fazer o pagamento da remuneração do trabalhador até ao final de cada mês em data a acordar pelas partes. No entanto, se a entidade patronal não cumprir com esta obrigação, o trabalhador pode fazer valer o seu direito através de:

-Suspensão da prestação de trabalho, quando a falta de pagamento se prolongue por um determinado período sobre a data de vencimento da obrigação, o que implica que a relação laboral continua a existir, ficando apenas suspensa. Para tal, o trabalhador deve comunicar a suspensão do contrato de trabalho à entidade patronal e à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT). Esta suspensão só termina quando o trabalhador comunicar às entidades referidas anteriormente que lhe põe termo (por resolver unilateralmente e com justa causa o contrato), quando a entidade proceder ao pagamento da dívida contraída com o trabalhador ou quando seja realizado um acordo entre as partes para regularização da dívida;

-Resolução (por vezes também chamada de Rescisão) unilateral do contrato com justa causa, quando a falta de pagamento se prolongue por determinado período sobre a data de vencimento da obrigação. A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação dos factos que a justificam. Neste caso a entidade patronal fica obrigada a indemnizar o trabalhador, ficando este sujeito ao regime do subsídio de desemprego.

NOTA

Para usufruir dos direitos resultantes do Contrato de Trabalho, nomeadamente aqueles que dizem respeito a determinados tipos de subsídios e pensões, aconselha-se aos trabalhadores a verificar, junto da Segurança Social, a regularidade da sua situação contributiva através da solicitação do mapa de descontos. Desta forma, é possível verificar se a Entidade Empregadora se encontra a realizar os descontos obrigatórios à Segurança Social relativos ao trabalhador.

Na relação de trabalho, podem verificar-se situações que conduzem a que qualquer uma das partes, seja trabalhador ou entidade patronal, percam o interesse pela continuação do contrato de trabalho. Estas podem ser, por exemplo, a verificação de uma melhor oferta de trabalho ou falta de pagamento do salário pela entidade patronal (no que diz respeito ao trabalhador) ou a verificação continuada de faltas injustificadas ao trabalho ou desobediência relativamente às

orientações transmitidas pelos superiores no âmbito da subordinação existente (no que diz respeito à entidade patronal).

Assim, existem várias formas de fazer cessar a relação laboral:

I-Denúncia

O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita dirigida ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até 2 anos ou mais de 2 anos de antiguidade na empresa. Quando estiver em causa um contrato de trabalho a termo certo, o trabalhador que pretenda denunciar o contrato antes de ter decorrido o prazo acordado para a sua duração, deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias (quando o contrato tiver uma duração igual ou superior a 6 meses) ou de 15 dias (quando o contrato tiver uma duração inferior a 6 meses). O não cumprimento deste prazo de aviso prévio estipulado por lei, pode determinar o pagamento de uma indemnização por parte do trabalhador.

II-Caducidade

O contrato de trabalho celebrado caduca, isto é, deixa de produzir os seus efeitos, por um dos seguintes motivos: a verificação do seu termo, (isto é, decurso do prazo estipulado no contrato para a sua duração); a existência de uma impossibilidade superveniente que impeça o trabalhador de prestar o seu trabalho ou o empregador de o receber; a reforma do trabalhador (por invalidez ou velhice). Portanto, a verificação do termo do contrato é uma das causas de caducidade, mas para que tal aconteça é necessário que exista uma comunicação, seja do trabalhador ou da entidade patronal, exprimindo a vontade de o fazer cessar, e que varia conforme estiver em causa um contrato de trabalho a termo certo ou a termo incerto.

Assim, no caso de estarmos perante um contrato a termo certo, o trabalhador deve comunicar à entidade patronal, de forma escrita e com antecedência mínima de 8 dias antes do prazo expirar, a sua vontade de fazer cessar o contrato. Tratando-se do empregador, o prazo para fazer a comunicação ao trabalhador é de 15 dias.

Por outro lado, quando estamos perante um contrato a termo incerto, o empregador deve comunicar ao trabalhador a sua vontade de fazer cessar o contrato, na medida em que deixou de verificar-se a situação que determinou a sua contratação, com antecedência mínima de 7 dias (nos contratos com duração até 6 meses), 30 dias (nos contratos com duração entre os 6 meses e 2 anos) ou 60 dias (nos contratos com período superior a 2 anos).

Em ambas as situações, a cessação do contrato resultante da comunicação do empregador, confere ao trabalhador o direito a uma compensação, que devera ser calculada nos termos da lei do trabalho.

III-Revogação

A revogação traduz um acordo celebrado entre o trabalhador e o empregador, com o objetivo de fazer cessar o contrato, o qual deve ser reduzido a escrito num documento assinado por ambas as partes. Neste documento deve constar a data de celebração do acordo e a data do início de produção dos seus efeitos. As partes podem também acordar a produção de outros efeitos. O trabalhador pode sempre fazer cessar o acordo de revogação, desde que o faça mediante comunicação escrita dirigida ao empregador até o 7º dia seguinte à data da sua celebração.

IV-Resolução

Existem várias formas de resolver um contrato de trabalho, seja ela por iniciativa do trabalhador ou por iniciativa da entidade patronal.

V-Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Sempre que o comportamento culposo do trabalhador torne impossível a manutenção da relação de trabalho, quer seja pela gravidade ou pelas consequências que o comportamento provocou, existe justa causa de despedimento.

A lei discrimina vários comportamentos culposos que consubstanciam justa causa de despedimento:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a devida diligência, das obrigações inerentes ao exercício do cargo/ posto de trabalho;
- e) Lesão dos interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem prejuízos ou riscos graves para a empresa ou quando, independentemente dos prejuízos, o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou outros crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea i);
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais e administrativas;
- l) Reduções anormais da produtividade.

VI-Despedimento coletivo

Traduz a cessação da relação laboral promovida pelo empregador e operada simultaneamente ou sucessivamente sobre pelo menos 2 trabalhadores (no caso de microempresa ou pequena empresa) ou 5 trabalhadores (no caso de média e grande empresa), num período de 3 meses. Estes despedimentos devem ter como fundamento o encerramento de uma ou várias secções (ou estrutura equivalente) ou a redução de pessoal determinada por motivos de mercado (ex: redução da atividade da empresa pela diminuição da procura de bens ou serviços), estruturais (ex: mudança da atividade da empresa) ou tecnológicos (ex: alteração das técnicas ou processos de fabrico). O empregador deve comunicar, por escrito e com menção expressa do motivo, a decisão de despedimento a cada trabalhador. Uma vez feita esta comunicação, o trabalhador adquire o direito a uma compensação.

VII-Despedimento por extinção do posto de trabalho

Esta forma de cessação da relação laboral, apenas pode ter lugar, quando se verificarem os seguintes requisitos:

- a) Os motivos indicados para o despedimento não podem relacionar-se com uma atuação culposa do trabalhador nem do empregador;
- b) Seja praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho, ou seja, o empregador não dispõe de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador;
- c) Não se verifique a existência de contratos a termo para as tarefas que correspondem às do posto de trabalho extinto;
- d) Não seja possível aplicar o regime do despedimento coletivo;
- e) Seja colocada à disposição do trabalhador a compensação devida.

Tal como acontece no despedimento coletivo, é necessária a comunicação do empregador aos trabalhadores abrangidos pela extinção do posto de trabalho, existindo igualmente o direito do trabalhador a uma compensação.

VIII-Despedimento por inadaptação

Verifica-se quando se tornem praticamente impossível a manutenção da relação de trabalho em virtude da não adequação superveniente do trabalhador às funções para as quais foi contratado.

Existe inadaptação do trabalhador nas seguintes situações:

- a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- b) Avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho;
- c) Situações de risco para a segurança e saúde do próprio, dos demais trabalhadores ou de terceiros;
- d) Incumprimento dos objetivos previamente fixados e aceites, por escrito, pelo trabalhador, quando este execute cargos de complexidade técnica ou de direção.

Nas situações previstas nas alíneas a), b) e c), o despedimento só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

-Tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultante de alterações nos processos de fabrico ou comercialização, da introdução de novas tecnologias ou equipamentos baseados em tecnologia diferente ou mais complexa, nos 6 meses anteriores ao início do processo de comunicação ao trabalhador;

-Tenha sido ministrada uma ação de formação adequada às modificações introduzidas no posto de trabalho, sob controlo pedagógico da autoridade competente ou entidade por esta credenciada;

-Tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período não inferior a 30 dias de adaptação ao posto de trabalho, ou fora deste, sempre que o exercício de funções naquele posto seja suscetível de causar prejuízos ou riscos para a saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros;

-Não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador;

-A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável ao empregador;

- Seja colocada à disposição do trabalhador a compensação devida.

Nas situações previstas na alínea d) o despedimento só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- A introdução de novos processos de fabrico de novas tecnologias ou equipamentos baseados em tecnologia diferente ou mais complexa que implique modificações nas funções relativas ao posto de trabalho;
- A situação de inadaptação não tenha sido determinada pela falta de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho imputável ao empregador;
- Seja colocada à disposição do trabalhador a compensação devida.

Tal como acontece no despedimento coletivo, é necessário que haja uma comunicação do empregador dirigido ao trabalhador abrangido pelo despedimento, existindo igualmente o direito do trabalhador a uma compensação.

IX- Resolução do Contrato de Trabalho por iniciativa do trabalhador

O trabalhador pode pôr termo à relação laboral com o empregador, através de uma declaração escrita, desde que exista justa causa.

Constituem justa causa, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punidas por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo;
- g) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- h) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo dos poderes do empregador;
- i) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.
- j) Transmissão para o adquirente da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho, em consequência da transmissão da empresa.

Esta declaração deve indicar quais dos referidos factos fundamentam a cessação do contrato, e deve ser realizada nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos mesmos.

NOTA

Tendo como base as experiências de atendimento ao imigrante, no âmbito da atividade do CLAIM Porto Itinerante (Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes), o imigrante, no decurso de um conflito com a Entidade Empregadora, normalmente opta por abandonar o local de trabalho, deixando desta forma de prestar os serviços para o qual foi contratado. Alerta-se nestes casos, sob pena de perder os direitos que lhe são conferidos por lei e pelo contrato de trabalho, para a importância do trabalhador recorrer à Autoridade para as Condições de Trabalho (A.C.T.), com o intuito de obter informações sobre os direitos que possivelmente lhe são conferidos em consequência da situação de conflito em causa. Uma outra situação recorrente, é a assinatura por parte do trabalhador de adendas ao contrato de trabalho, na qual este expressa a sua concordância na diminuição do salário e/ou da categoria profissional prevista no Contrato. Sendo esta uma situação prejudicial para o trabalhador, muitas vezes verificada sem a consciência necessária por parte deste das implicações que dela resultam, aconselha-se que este faça uma leitura pormenorizada da documentação fornecida pela entidade patronal colocando-lhes, sendo esse o caso, as dúvidas que lhe surgirem.

Segundo os dados obtidos pelo estudo de investigação realizado pela Associação de Solidariedade Internacional (ASI) denominado: “Fatores Psicossociais e Sociais Preditores de uma Boa Integração no Mercado de Trabalho de Migrantes”, aproximadamente 90% dos migrantes empregados, seja em situação declarada ou não declarada, possuem um vínculo laboral.

Embora se verifique uma diminuição das situações de informalidade laboral, de uma percentagem de 23% verificadas no primeiro emprego, esta desceu para 7% no último emprego, os inquiridos ainda referem a informalidade contratual como o segundo tipo de vínculo mais utilizado. Numa análise de género, constata-se que esta situação de informalidade laboral é também mais notória entre as mulheres migrantes, 15,6% das inquiridas.

No sentido, de combater este problema, torna-se urgente a aplicação de medidas que formalizem este tipo de situações e que se intensifique o combate à clandestinidade. A clandestinidade nunca poderá ser uma via de integração, é sim fonte de exploração económica e de aumento do número de conflitos sociais.

De facto, uma medida que poderá ser desenvolvida neste sentido será a sensibilização da população migrante para as questões sindicais, no sentido de aumentar o seu nível de

conhecimento dos seus direitos e deveres como forma de combater a sua vulnerabilidade no mercado de trabalho.

A sensibilização das entidades empregadoras, nomeadamente quanto aos requisitos e procedimentos a seguir na contratação de um cidadão migrante e sobre as formas possíveis de incentivar os colaboradores e valorizar os seus talentos, seria de grande relevância para mitigar a clandestinidade.

Autoridade para as condições do Trabalho (ACT)

A Autoridade para as Condições do Trabalho é um serviço do Estado que visa a promoção da melhoria das condições de trabalho em todo o território continental através do controlo do cumprimento da lei laboral no âmbito das relações de trabalho privadas e pela promoção da segurança e saúde no trabalho em todos os setores de atividade públicos e privados.

Tem como principais atribuições:

- Promover, controlar e fiscalizar o cumprimento da lei respeitante às relações e condições de trabalho, designadamente a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho;
- Desenvolver ações de sensibilização, informação e aconselhamento no âmbito das relações e condições de trabalho para trabalhadores e empregadores e respetivas associações representativas;
- Promover a formação especializada nos domínios da segurança e saúde no trabalho, apoiando as organizações de trabalhadores e de empregadores na formação dos seus representantes;
- Participar na elaboração das políticas de promoção da saúde nos locais de trabalho e prevenção dos riscos profissionais e gerir o processo de autorização de serviços de segurança e saúde no trabalho;
- Coordenar o processo de formação e de certificação de técnicos e técnicos superiores de segurança e higiene do trabalho;
- Colaborar com outros organismos da administração pública com vista ao respeito integral das normas laborais nos termos previstos na legislação comunitária e nas convenções da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas por Portugal;
- Assegurar o procedimento das contraordenações laborais;
- Exercer competências em matéria de trabalho de estrangeiros;

- Prevenir e combater o trabalho infantil em articulação com outros departamentos públicos;
- Avaliar o cumprimento das normas relativas ao destacamento de trabalhadores e cooperar com os serviços de inspeção das condições de trabalho de outros Estados-membros do espaço económico europeu.

Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP)

O IEFP é o serviço público de emprego nacional. Tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional.

Este instituto dispõe de uma vasta rede de centros de emprego, de formação, de reabilitação profissional e ainda de centros de apoio à criação de empresas. Engloba serviços tais como emprego, formação profissional, certificação profissional, soluções para Entidades, bolsa de emprego.

No âmbito do IEFP são também desenvolvidos, serviços descentralizados denominados GIP's - Gabinetes de Inserção Profissional, alguns diretamente vocacionadas para os imigrantes.

Empresas de Recrutamento e Seleção

O objectivo das empresa de recrutamento e selecção é fornecer aos seus clientes (normalmente empresas) determinados processos e técnicas que lhes permitam escolher os candidatos a um determinado emprego/função com o perfil mais adequado. Com este intuito, a sua atividade visa essencialmente procurar, rastrear, pesquisar e selecionar candidatos como também avaliar personalidade e as características psicológicas dos candidatos. Desta forma, e procurando facilitar a atividade da empresa, realizam todo o processo de triagem, apresentando apenas algumas propostas de candidatos à entidade patronal, cabendo apenas a esta a tarefa de decidir qual a pessoa certa para o cargo.

Contribuições e Impostos

Uma vez iniciada qualquer atividade profissional, por parte do imigrante, no país de acolhimento, este fica sujeito a determinadas obrigações legais. De facto, salvo algumas exceções, qualquer pessoa inserida no mercado de trabalho, deve efetuar descontos, com carácter mensal, sobre a remuneração resultante do seu trabalho.

Estes descontos são efetuados para duas grandes entidades, as quais irão ser referidas a seguir.

Administração Fiscal (Ministério das Finanças)

O cumprimento de obrigações para com a Administração Fiscal, que normalmente ocorre com o início de uma atividade profissional, pressupõe a realização de uma inscrição, tendo para tal que dirigir-se à Repartição de Finanças da área de residência. Esta inscrição tem carácter vitalício e conduz a:

- Vínculo ao sistema fiscal;
- Atribuição do número de identificação fiscal (N.I.F.) e o tipo de contribuinte.

Em Portugal, existe uma declaração anual de rendimentos que reúne, em cada ano civil, toda a informação relativa aos rendimentos auferidos por uma determinada pessoa, sendo aqui referidos os montantes dos descontos mensais realizados, como também as despesas por esta efetuada. Esta declaração permite o cálculo do Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares (IRS), o qual tem carácter obrigatório.

Segurança Social

Para se ter acesso aos benefícios/prestações atribuídos pelo sistema de Segurança Social é necessário que seja realizada uma inscrição, através da qual é comunicado a esta entidade, o início do exercício de uma atividade profissional pelo trabalhador. Tem carácter vitalício, e conduz a:

- Vínculo ao sistema de segurança social;
- Atribuição do Número de Identificação de Segurança Social (NISS) e o tipo de beneficiário;

A forma de efetuar os descontos e seus montantes, uma vez realizada a inscrição nas diversas entidades, varia conforme se trate de trabalhadores por conta de outrem (trabalhador dependente) ou trabalhador por conta própria (trabalhador independente).

No que diz respeito aos descontos a realizar no âmbito do Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares (IRS) a entidade à qual se presta o trabalho, quer seja trabalho dependente

ou independente, procede à chamada “retenção na fonte” do imposto que recai sobre a remuneração do trabalhador. No primeiro caso, a retenção do imposto sempre se verifica e a taxa aplicada é variável e normalmente mais reduzida, enquanto que no segundo a retenção pode não se verificar (no caso de estarmos perante níveis reduzidos de rendimento que possam ser abrangidos pelo regime de isenção) e a taxa de imposto é fixa e mais elevada.

O montante retido a título de IRS, é entregue mensalmente pela entidade patronal à Administração Fiscal, o qual consubstancia uma dedução (redução) ao montante total de imposto devido pelo trabalhador, em função do rendimento auferido, no final do ano civil.

Diferentemente, no que diz respeito às contribuições/descontos a realizar no âmbito da Segurança Social, estes são efetuados pela entidade patronal no caso de trabalho dependente, sendo feitos pelo beneficiário (neste caso imigrante) no caso do trabalho independente. Neste último caso, poderá ser necessário proceder a três pagamentos por conta, durante o ano fiscal, o qual consubstancia um adiantamento do montante total de imposto devido pelo trabalhador.

Outras formas de tributação

- IRC - Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Coletivas (ex: empresas, etc);
- IVA - Imposto sobre o Valor Acrescentado: aplica-se às atividades de consumo em geral);
- IMI - Imposto Municipal sobre Imóveis: aplica-se sobre o património do qual seja titular uma determinada pessoa, singular ou coletiva;
- IMT - Imposto Municipal sobre as Transmissões: aplica-se sobre toda e qualquer transmissão para outro sujeito/pessoa de determinado bem imóvel;
- IS - Imposto de Selo: aplica-se a todo o tipo de documentos, contratos, atos e demais situações previstas na lei;
- Emolumentos - aplica-se a todos os atos praticados pelos serviços de Registos e Notariado;
- TM – Taxas Moderadoras: aplica-se aos serviços usufruídos nas instituições públicas relativas aos cuidados de saúde.

Proteção Social

Um adequado enquadramento dos imigrantes no quadro legal de proteção social é de grande importância se pretendemos uma sociedade que se caracterize como sendo inclusiva.

A legislação portuguesa que regula esta matéria estipula que todos têm direito à Segurança Social, sendo este efetivado pelo sistema de Segurança Social (art.º 63.º da Constituição da República Portuguesa e art.º 2.º da Lei 4/2007 de 16 de Janeiro – Lei de Bases da Segurança Social).

A Segurança Social é um sistema que pretende assegurar direitos básicos dos cidadãos e a igualdade de oportunidades, bem como, promover o bem-estar e a coesão social para todos os cidadãos portugueses ou estrangeiros que exerçam atividade profissional ou residam no território.

Neste sentido, o sistema da Segurança Social apresenta como principais objetivos:

- a) Garantir a concretização do direito à Segurança Social;
- b) Promover a melhoria sustentada das condições e dos níveis de proteção social e o reforço da respetiva equidade;
- c) Promover a eficácia do sistema e a eficiência da sua gestão.

Como forma de atingir os seus objetivos, o sistema atualmente abrange 3 sistemas de proteção:

Sistema de Proteção Social de Cidadania

Visa garantir os direitos básicos dos cidadãos e a igualdade de oportunidades, como também promover o bem-estar e a coesão sociais. Divide-se em vários subsistemas:

- a) Subsistema de Ação Social: visa a prevenção e a reparação das situações de carência e desigualdade social e económica, de dependência, de disfunção, exclusão ou vulnerabilidade sociais, como também a integração e promoção comunitárias das pessoas e o desenvolvimento das respetivas capacidades.

Destina-se especialmente aos grupos mais vulneráveis, como é o caso das crianças, jovens, pessoas com deficiência e idosos, bem como outras pessoas em situação de carência económica

e social. Concretiza-se pelo estabelecimento de parcerias, envolvendo a participação/colaboração de várias entidades públicas e privadas com reconhecido interesse público.

b) Subsistema de Solidariedade: destina-se a assegurar direitos essenciais, de forma a prevenir e erradicar situações de pobreza e de exclusão, bem como garantir prestações em situações de comprovada necessidade pessoal ou familiar, não incluídas no subsistema previdencial.

Aplica-se nas situações de falta ou insuficiência de recursos económicos dos indivíduos e dos agregados familiares para a satisfação de necessidades essenciais e para a promoção da sua progressiva inserção social e profissional, invalidez, velhice, morte e insuficiência de prestações substitutivas dos rendimentos do trabalho ou da carreira contributiva dos beneficiários. Este subsistema considera apenas os cidadãos nacionais, contudo pode estender-se, em determinadas circunstâncias, a apátridas, refugiados e estrangeiros com residência em Portugal.

c) Subsistema de Proteção Familiar: visa assegurar a compensação de encargos familiares acrescidos quando ocorram determinadas eventualidades estipuladas por lei, especialmente em situações de dependência e de deficiência, através da concessão de prestações pecuniárias.

Em determinados casos pode também determinar a concessão de prestações em espécie quando se considere que através dela existe uma melhor cobertura dos riscos sociais. Este subsistema aplica-se à generalidade das pessoas, ou seja, tanto a nacionais como estrangeiros, no entanto para que estes últimos tenham acesso a esta proteção devem residir legalmente em Portugal.

Sistema Previdencial

Visa garantir prestações pecuniárias substitutivas de rendimentos de trabalho a que se deixou de ter acesso devido a situações legalmente estipuladas.

A proteção social garantida por este sistema considera eventualidades como a doença, maternidade e paternidade, desemprego, acidentes de trabalho, doenças profissionais, invalidez, velhice e morte. Esta proteção pode vir a ser alargada ou reduzida em função de novas situações específicas. Tem carácter obrigatório para os trabalhadores por conta de outrem (ou legalmente equiparados) e os trabalhadores por conta própria/independentes, podendo ser objeto de cobrança coerciva no caso de se verificar o seu não pagamento.

Para ter acesso a esta proteção é necessário realizar a inscrição como beneficiário na Segurança Social e o cumprimento das obrigações contributivas (pagamento de contribuições à Segurança Social) tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal, se for esse o caso.

Desta forma, todos os trabalhadores que se encontrem a trabalhar em Portugal, independente da sua nacionalidade, encontram-se cobertos pela proteção social resultante do regime geral da Segurança Social desde que cumpram as respetivas obrigações.

Sistema Complementar

Visa a atribuição de prestações/benefício complementares por forma a reforçar a proteção social dos beneficiários.

Compreende por um lado um regime público de capitalização e por outro os regimes complementares de iniciativa individual e coletiva. O regime público de capitalização é de adesão voluntária e individual, que visa essencialmente atribuir prestações complementares distintas das concedidas no âmbito do sistema previdencial. Pressupõe a criação de contas individuais geridas em regime financeiro de capitalização. Os regimes complementares de iniciativa individual (planos de poupança-reforma, seguros de vida, etc) e coletiva, são de instituição facultativa a favor de uma pessoa ou de um grupo determinado de pessoas. Estas podem ser administrados por entidades públicas, cooperativas ou privadas, criadas para esse efeito.

Os Centros Distritais de Segurança Social (CDSS) são os serviços responsáveis dentro de cada distrito, pela execução das medidas consideradas necessárias para a concretização, desenvolvimento e gestão das prestações do sistema de Segurança Social anteriormente referidos (ver contactos: Centros Distritais da Segurança Social).

NOTA

Qualquer pessoa ou entidade sujeita a obrigações perante a Segurança Social pode requerer que lhe seja emitida uma declaração que comprove o regular cumprimento dessas obrigações. A página web da Segurança Social permite fazer um registo no separador Segurança Social Direta que lhe permite aceder a todos os dados que resultam da sua relação com a segurança social, entre outras situações, por exemplo, verificar se a entidade patronal lhe efetua devidamente os descontos.

Proteção Social no Âmbito

da UNIÃO EUROPEIA

O seu regime encontra-se previsto nos regulamentos (CEE) nº 1408/71 e nº 574/72, abrangendo os 27 Estados da União Europeia, bem como a Islândia, o Lichtenstein e a Noruega, que são parte do Espaço Económico Europeu, e ainda a Suíça, no quadro do Acordo sobre livre circulação de pessoas celebrado entre a Comunidade Europeia e os seus Estados membros e a Confederação Helvética;

O regulamento (CEE) nº 1408/71 define a aplicação dos regimes da Segurança Social aos trabalhadores dependentes, independentes ou funcionários públicos de um estado-membro ou apátridas/refugiados residentes no território de um estado –membro e aos membros das suas famílias que se tenham deslocado no interior do Espaço Económico Europeu.

Nos termos deste regulamento, as pessoas que residem no território de um dos estados-membros, estão sujeitas às obrigações e usufruem dos benefícios da legislação de qualquer estado-membro nas mesmas condições que os nacionais deste estado, contudo, um cidadão apenas pode sujeitar-se à legislação de um dos estados-membros.

As garantias oferecidas por este diploma são as seguintes:

- Prestações de invalidez, velhice e morte: os cidadãos beneficiam do conjunto das prestações adquiridas nos diferentes estados-membros, de forma cumulativa;
- Prestações de desemprego: qualquer desempregado que satisfaça as condições estipuladas pela legislação de um estado-membro, para ter direito às referidas prestações, conserva esse direito mesmo que se desloque para outro estado-membro para procurar emprego;
- Prestações familiares: aquele que se encontra a trabalhar por conta de outrem em qualquer estado-membro, tem direito a prestações familiares em relação à respetiva família, mesmo que esta se encontre em outro estado membro;
- Prestações de doença e de maternidade: todos os cidadãos têm direito a cuidados de saúde mesmo que residam num estado-membro diferente daquele em que estão inscritos.

O regime previsto neste regulamento sofreu de algumas alterações através do Regulamento 859/2003 no sentido de alargar o referido regime aos trabalhadores imigrantes com residência legal em qualquer estado-membro, provenientes de terceiros estados, e que se desloquem dentro da União Europeia.

Proteção Social fora do Âmbito da União Europeia:

Portugal realizou vários acordos com diferentes estados no sentido de facilitar a proteção social dos trabalhadores imigrantes e das suas famílias, tratados que se passam enunciar com referência à identificação do país com quem foram celebrados:

Andorra: Convenção e Acordo Administrativo em vigor desde 01/07/1991;

Argentina: Convenção (21/10/1967) e Acordo Administrativo (28/12/1971);

Austrália: Convenção revista (01/10/2002) e Acordo Administrativo (01/11/1992);

Brasil: Acordo e Ajuste Complementar em vigor desde 16/04/1995;

Cabo Verde: Convenção e Acordo Administrativo em vigor desde 01/12/87;

Canadá: Acordos com o Estado Federal, Acordo Administrativo em vigor desde 01/05/1981, Acordo com as Províncias do Ontário: Ajuste referente à reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais em vigor desde 01/08/1984, Acordo com o Quebec: Ajuste e Acordo Administrativo (01/07/1981), Ajuste complementar e Acordo Administrativo (01/11/1992)
Chile: Convenção e Acordo Administrativo em vigor desde 01/11/2001;

EUA: Acordo relativo à exportação de pensões (01/05/1968); Acordo de Segurança Social e Acordo Administrativo (01/08/1989);

Guiné-Bissau: Convenção e Acordo Administrativo que ainda não entraram em vigor;

Marrocos: Convenção em vigor desde 01/10/ 2000; Reino Unido: em relação às Ilhas do Canal (Jersey, Guernesey, Herm, Jethou e Man);

Uruguai: Acordo Administrativo relativo à aplicação da Convenção Ibero- americana de Segurança Social (01/12/1987);

Venezuela: Convenção e Acordo Administrativo em vigor desde 01/01/1993;

Convenção sobre Segurança Social entre a República Portuguesa e a Tunísia e respetivo Acordo Administrativo.

Para além destas convenções, o Estado português está a desenvolver esforços para concretizar acordos com Angola, São Tomé e Príncipe, África do Sul, Moçambique e Bulgária.

Instituto da Segurança Social, IP

O Instituto da Segurança Social, IP, tem por missão a gestão dos regimes de segurança social, o reconhecimento dos direitos e o cumprimento das obrigações decorrentes dos regimes de segurança social e o exercício da ação social, bem como a aplicação dos acordos internacionais em matéria de segurança social e ação social.

São algumas das atribuições do ISS, IP:

- a) Gerir as prestações do sistema de segurança social e dos seus subsistemas;
- b) Garantir a realização dos direitos e promover o cumprimento das obrigações dos beneficiários do sistema de segurança social;
- c) Exercer a ação fiscalizadora e aplicar coimas às contraordenações relativas aos estabelecimentos de apoio social, a beneficiários e contribuintes;
- d) Desenvolver e executar as políticas de ação social, bem como desenvolver medidas de combate à pobreza e de promoção da inclusão social;
- e) Arrecadar as receitas do sistema de segurança social, assegurando o cumprimento das obrigações contributivas;
- f) Entre outras.

Educação/ Formação

A Educação de adultos tem um papel determinante no apoio à integração dos imigrantes na sociedade e na economia, tendo um carácter essencial para garantir a empregabilidade no actual mercado de trabalho. De facto, desta forma será possível evitar os problemas resultantes da exclusão social como consequência do facto das pessoas deterem apenas competência básicas. É necessário assim investir na população imigrantes através de acções de educação e formação que respondam as suas necessidades, permitindo desta forma a verificação de benefícios comuns.

A Educação Escolar em Portugal está dividida em 3 níveis:

Ensino Básico

Tem carácter universal, obrigatório e gratuito. A sua duração estende-se durante 9 anos nos quais se faz a passagem por 3 ciclos sequenciais:

- 1º ciclo (duração e 4 anos);
- 2º ciclo (duração de 2 anos);
- 3º ciclo (duração de 3 anos).

Ensino Secundário

Exige a conclusão com aproveitamento do ensino básico, a sua duração estende-se durante 3 anos:

- Cursos Gerais (visa o prosseguimento de estudos);
- Cursos Tecnológicos (visa a iniciação da vida activa);
- Cursos Profissionais (visa a iniciação da vida activa).

Ensino Superior

Exige a conclusão com aproveitamento do ensino secundário. A sua duração varia conforme o grau académico que se pretende:

- Licenciatura (duração de 3, 4 ou 5 anos);
- Mestrado (duração máxima de 4 semestres);
- Doutoramento (duração variável).

Existem tabelas de correspondência, que permitem obter conhecimento de qual é a relação entre os níveis de educação existentes em Portugal e os níveis de educação existentes em outros países (ver contactos do Ministério de Educação e da Direção Geral do Ensino Superior).

Relativamente ao processo de equivalência de estudos do ensino básico e secundário, este varia consoante as habilitações trazidas do país de origem. Para facilitar esta tarefa existem tabelas de equivalência organizadas por países. As situações que não se enquadrem dentro desta tabela, poderão ser concedidas pelo Ministério de Educação, fazendo uma análise da situação concreta.

Existem várias entidades com competência para conceder equivalência de estudos, a saber:

- 1º ciclo do ensino básico: é da competência dos diretores regionais de educação;
- 2º e 3º ciclo do ensino básico e ensino secundário: com vista a prosseguimento de estudos é da competência dos órgãos de gestão dos estabelecimentos de ensino oficial ou particular e cooperativo, sendo necessário, no entanto, que detenham autonomia pedagógica;

-Todas as outras situações de equivalência não enquadradas nas anteriores: é da competência do diretor da Direção Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular do Ministério da Educação. As equivalências ao nível do 12º ano encontram-se aqui incluídas.

Por outro lado, o cidadão estrangeiro pode pedir o reconhecimento ou equivalência de diplomas ou qualificações no âmbito do ensino superior em Portugal (D.L. nº 66/2018 de 16 de agosto).

O reconhecimento pode ser feito das seguintes formas:

a) Reconhecimento automático: ato que permite reconhecer genericamente um grau ou diploma de ensino superior estrangeiro, cujo nível, objetivos e natureza sejam idênticos aos graus portugueses de licenciado, mestre e doutor ou de diploma de técnico superior profissional, que conste do elenco de graus e diplomas fixado pela comissão de reconhecimento de graus e diplomas estrangeiros.

b) Reconhecimento de nível: o ato que permite reconhecer por comparabilidade de forma individualizada, um grau ou diploma de ensino superior estrangeiro como tendo um nível correspondente a um grau académico ou diploma de ensino superior português.

c) Reconhecimento específico: ato que permite reconhecer um grau ou diploma de ensino superior estrangeiro idêntico a um grau académico ou diploma de ensino superior português, através de uma análise casuística do nível, duração e conteúdo programático, numa determinada área de formação, ramo de conhecimento ou especialidade.

Para além destes processos de equivalência ou reconhecimento académico, existe também a possibilidade de iniciar o chamado processo de reconhecimento profissional, o qual permite o acesso ao exercício de determinadas profissões em Portugal.

O reconhecimento profissional pode ser feito a 2 níveis:

A nível superior

Exige um diploma de ensino superior com duração mínima de 3 anos. Aplica-se apenas aos cidadãos originários da União Europeia, Liechtenstein, Noruega, Islândia e Suíça. Abrange apenas as profissões regulamentadas no D.L. nº 289/91 de 10/08, alterado pelo D.L. nº 396/99 de 13/10 e pelo D.L. 71/2003 de 10/04. Compete à Direção Nacional do Ensino Superior verificar os requisitos para o pedido de reconhecimento em causa.

A nível não superior

Na União Europeia:

Aplica-se aos cidadãos habilitados a exercer uma atividade profissional num Estado Membro. Abrange profissões regulamentadas no DL nº 48/2003 de 20/03, que transpõe a Diretiva nº 2013/55/CE. Compete ao Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), no âmbito do Sistema Geral de Reconhecimento de Qualificações Profissionais, verificar os requisitos para o pedido de reconhecimento em causa.

Fora da União Europeia:

Aplica-se a todos os cidadãos nos termos gerais, que não estejam habilitados ao exercício de uma atividade profissional. O cidadão deve ser detentor de formação profissional adequada, ou experiência profissional ou título profissional emitido por outro país. O reconhecimento é materializado através da emissão do Certificado de Aptidão Profissional (CAP). Compete ao Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional, verificar os requisitos para o pedido de reconhecimento em causa.

Centros Qualifica

Os Centros Qualifica são centros especializados em qualificação de adultos, vocacionados para a informação, o aconselhamento e o encaminhamento para ofertas de educação e formação profissional para pessoas com idade igual ou superior a 18 anos que procuram uma qualificação.

Estes centros procuram atingir os seguintes objetivos:

- Aumentar os níveis de qualificação e melhorar a empregabilidade dos ativos, dotando-os de competências ajustadas às necessidades do mercado de trabalho;
- Reduzir significativamente as taxas de analfabetismo, literal e funcional, combatendo igualmente o semianalfabetismo e iletrismo;
- Valorizar o sistema, promovendo um maior investimento dos jovens adultos em percursos de educação e formação;
- Corrigir o atraso estrutural do país em matéria de escolarização no sentido de uma maior convergência com a realidade europeia;
- Adequar a oferta e a rede formativa às necessidades do mercado de trabalho e aos modelos de desenvolvimento nacionais e regionais.

Existem várias modalidades de educação e formação de adultos a que se pode aceder, a saber:

- Formação em competências básicas;
- Cursos de Formação e educação de adultos;
- Formações modulares;
- Cursos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC);
- Cursos de Português para falantes de outras línguas;
- Cursos de Especialização Tecnológica (CET).

(ver mais informações no site: <https://www.qualifica.gov.pt>)

Formação Profissional

A formação profissional numa perspetiva integrada, ou seja, com características de polivalência onde a pessoa é vista como um todo, considera-se como a mais eficaz quando nos referimos à população imigrante. De facto, desta forma torna-se mais fácil atingir melhores resultados a curto prazo.

Atualmente e tendo em conta a especificidade dos problemas com que os imigrantes se deparam, justifica-se que existam programas específicos de formação profissional, sendo, no entanto, necessário desenvolver esforços para que esta população aceda facilmente a programas gerais de formação, de forma a evitar a sua discriminação.

A aprendizagem da língua do país de acolhimento assume, nesta matéria, um papel de grande importância na medida em que este problema se constitui na maioria das vezes como o principal obstáculo para frequentar cursos de formação profissional ou arranjar emprego. Para combater esta problemática, já foram criados cursos de português para estrangeiros por várias entidades tanto públicas como privadas.

Acordo de Bolonha

Os Ministros da Educação de 30 estados europeus assinaram, em 1999, a Declaração de Bolonha assumindo o compromisso de criar uma unidade e uniformidade na educação que vem facilitar a mobilidade e empregabilidade dos estudantes e futuros profissionais na Europa. Hoje, os países que ratificaram as determinações da Declaração de Bolonha já contam com um total de

47 países. No que diz respeito a Portugal, é através do Decreto-Lei nº 74/2006, posteriormente alterado pelo D.L. 107/2008 de 25 de junho, que entraram em vigor as determinações da Declaração de Bolonha adequando todo o sistema de ensino superior nacional.

As inovações apresentadas pelo Processo de Bolonha possuem as seguintes finalidades:

- Desenvolver uma Educação ao Longo da Vida (LLL)???
- Acirrar a disputa e qualidade do Ensino Superior Europeu;
- Colocar num só patamar os títulos a nível europeu;
- Dinamizar o reconhecimento das Competências e Habilitações;
- Promover uma vida académica com maior envolvimento no percurso académico e universitário;
- Ampliar o acesso ao nível superior;
- Ratificar o Espaço Europeu de Ensino Superior (EEES).

Apesar do potencial migrante ser elevado e de poder trazer óbvias vantagens ao país, verificamos que apenas 13,36% das pessoas inquiridas no âmbito do projeto de Investigação “Fatores Psicossociais e Sociais Preditores de uma Boa Integração no Mercado de Trabalho de Imigrantes” realizado pela ASI, pediram o reconhecimento das suas habilitações. Uma das medidas a desenvolver para contrariar esta tendência passará pela sensibilização da população migrante para a rentabilização do seu potencial de forma a incrementar a sua adaptação ao mundo de trabalho português. Verificou-se no estudo que esta população aposta em cursos de formação profissional em áreas mais transversais como a informática, ciências e serviços sociais e pessoais. Sensibilizar os migrantes para a frequência de cursos diretamente ligados à sua área de formação, permitirá rentabilizar as suas capacidades, aumentar os seus rendimentos, manifestando-se como uma mais-valia para o mercado de trabalho português.

Por outro lado, é de todo o interesse simplificar o processo de certificação de equivalência das habilitações detidas no país de origem, ajustando a procura e oferta de emprego, respeitando justamente a relação: função a desempenhar VS qualificação do colaborador. Os dados obtidos parecem confirmar a pertinência desta adequação, uma vez que ao analisar a transferibilidade da experiência laboral dos migrantes, verificou-se que os que trabalham na sua área de formação base ou desempenham funções similares às do país de origem, são aqueles que possuem salários mais elevados e apresentam maior sucesso na integração profissional.

Outro especto crucial para uma eficaz integração da população migrante, é o domínio da língua do país de acolhimento, neste caso, da língua portuguesa. Também acerca deste item foram detetadas algumas lacunas onde se torna necessário intervir. Perante tal cenário, é determinante promover ações formativas ao nível da língua portuguesa mais flexíveis e adaptados a este tipo de população.

Ministério da Educação

O Ministério da Educação (ME), tem por missão definir, coordenar, executar e avaliar a política nacional relativa ao sistema educativo, no âmbito da educação pré-escolar, dos ensinos básico e secundário, bem como articular, a política nacional de educação e a política nacional de formação profissional.

Algumas das atribuições do ME são:

- Definir e promover a execução das políticas relativas à educação pré-escolar, aos ensinos básico e secundário, bem como às modalidades especiais e à educação extraescolar;
- Definir e promover a execução das políticas de educação e formação profissional, em conjunto com o departamento governamental responsável pelas áreas do Emprego e da Formação Profissional;
- Participar na coordenação das políticas de educação e de formação vocacional com as políticas nacionais, em particular com as relativas à promoção e difusão da língua portuguesa, ao apoio à família, à inclusão social, à promoção da cidadania, à preservação do ambiente e à promoção da saúde;
- Assegurar o direito ao ensino e à observância da escolaridade obrigatória, prevenir o abandono escolar precoce e promover a qualificação da população em geral, numa perspetiva de fomento da educação ao longo da vida;
- Planear e administrar a rede de estabelecimentos públicos de ensino, tendo em consideração as iniciativas no âmbito do ensino particular e cooperativo;
- Proceder à regulação do sistema educativo, designadamente através da orientação, acompanhamento e fiscalização das atividades dos estabelecimentos de ensino;

-Desenvolver as relações internacionais, multilaterais e bilaterais, designadamente no âmbito da União Europeia, e as atividades de cooperação inerentes ao sistema educativo, nos termos da política externa do Estado Português e sem prejuízo das atribuições do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional, IP

A Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional, tem por missão coordenar a execução das políticas de educação e formação profissional de jovens e adultos e assegurar o desenvolvimento e a gestão do sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências.

Algumas das atribuições da ANQEP, I P são:

- a) Desenvolver e gerir o sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências, de âmbito escolar e profissional, assegurando a coordenação da correspondente rede de estruturas, bem como o acompanhamento, a monitorização, a avaliação e a regulação do sistema, em estreita colaboração com as demais entidades que integram o Sistema Nacional de Qualificações;
- b) Coordenar, dinamizar e gerir a oferta de educação e formação profissional de dupla certificação destinada a jovens e adultos, bem como a rede de entidades responsáveis pela aplicação dos correspondentes dispositivos de informação e orientação, assegurando a complementaridade dos sistemas de educação e formação profissional e a qualidade das referidas ofertas;
- c) Garantir o acompanhamento, a monitorização, a avaliação e a regulação da oferta de educação e formação profissional de dupla certificação destinada a jovens e adultos;
- d) Coordenar e promover a conceção de percursos, o desenvolvimento curricular e as metodologias e materiais específicos para a educação e formação profissional de dupla certificação destinada a jovens e adultos;
- e) Estabelecer, no âmbito das suas atribuições e sem prejuízo das atribuições próprias do Ministério dos Negócios Estrangeiros, relações de cooperação ou associação com outros atores

e entidades, públicos e privados, nacionais ou estrangeiros, designadamente com vista a fomentar o desenvolvimento de uma aprendizagem de qualidade ao longo da vida;

f) Contribuir para o desenvolvimento, a nível europeu, de intercâmbios e mecanismos de cooperação, assim como da mobilidade entre sistemas de ensino e formação profissional de jovens e adultos; Etc.

Saúde

A Proteção da Saúde constitui um direito dos indivíduos e da comunidade, procurando sempre o Estado garantir a igualdade dos cidadãos no acesso aos cuidados de saúde, por forma atenuar os efeitos das desigualdades económicas, geográficas, etc. Os serviços oficiais que prestam cuidados de saúde à população estão organizados no Serviço Nacional de Saúde (SNS), o qual depende do Ministério da Saúde, sendo administrado em cada região pela respectiva Administração Regional de Saúde. O SNS oferece um conjunto de instituições e serviços, tais como os Centros e Saúde e os Hospitais, que garantem aos cidadãos os cuidados de saúde primários. (ver sites: Administração Regional de Saúde).

A Lei de Bases da Saúde, que define o Serviço Nacional de Saúde (Lei 95/2019 de 04/09) estipula que são beneficiários deste serviço todos os cidadãos portugueses, os cidadãos, com residência permanente ou em situação de estada ou residência temporárias em Portugal, que sejam nacionais de Estados-Membros da União Europeia ou equiparados, nacionais de países terceiros ou apátridas, requerentes de proteção internacional e migrantes com ou sem a respetiva situação legalizada.

Igualmente, o Despacho nº 25.360/2001 determina o acesso ao Serviço Nacional de Saúde pelos cidadãos estrangeiros, em condições de igualdade de tratamento dado aos beneficiários do Serviço Nacional de Saúde, desde que estes residam legalmente em Portugal.

Para aceder plenamente aos serviços de saúde o estrangeiro deverá, no momento da sua inscrição no centro de saúde da área de residência, apresentar uma autorização de residência, ou no caso de isto não ser possível, um atestado de residência emitido pela Junta de Freguesia da área na qual reside no qual se declare que se encontra em Portugal há mais de 90 dias.

A inscrição definitiva no Centro de Saúde, conduz à emissão de um número de utente do SNS. Este número identifica o seu titular perante as instituições e serviços pertencentes aos SNS

permitindo-lhe assim o acesso a todos os serviços de saúde públicos existentes, como também usufruir de outros benefícios como a aquisição de medicação comparticipada pelo Estado. Este número deve ser sempre apresentado para a marcação de consultas ou exames médicos em qualquer instituição pública de saúde.

As prestações destes serviços têm como contrapartida o pagamento, por parte do utente, de um montante simbólico denominado “taxa moderadora”. No entanto, consideram-se isentos deste pagamento as pessoas que se encontrem numa situação de fragilidade económica. Sendo assim, são isentos: as grávidas, as crianças até os 12 anos de idade, os desempregados e seus dependentes desde que inscritos no Centro de Emprego, as pessoas carenciadas que beneficiam de apoios de entidades oficiais.

NOTA

No caso de se verificar algum impedimento no atendimento por parte de qualquer dos serviços e instituições que fazem parte do SNS, o estrangeiro/imigrante deverá mencionar o Despacho nº 25.-360/2001 que determina o acesso ao Serviço Nacional de Saúde pelos cidadãos estrangeiros. Caso a situação não seja resolvida poderá solicitar a apresentação do livro de reclamações formulando neste, a sua queixa ou em última análise, recorrer à intervenção policial para garantir o exercício do seu direito à saúde.

Ministério da Saúde

O Ministério da Saúde é um departamento governamental que tem por missão definir a política nacional de saúde, exercer as funções normativas relacionadas com esta matéria e promover a sua execução e avaliar os resultados.

São algumas das suas atribuições:

- Assegurar a formulação, execução, acompanhamento e avaliação da política de saúde;
- Exercer, em relação ao Serviço Nacional de Saúde, funções de regulamentação, planeamento, financiamento, orientação, acompanhamento, avaliação, auditoria e inspeção;

-Exercer funções de regulamentação, inspeção e fiscalização relativamente às atividades e prestações de saúde desenvolvidas pelo setor privado, integradas ou não no sistema de saúde, incluindo os profissionais neles envolvidos.

Centros de Saúde

O Centro de Saúde é uma unidade básica do Serviço Nacional de Saúde que tem como objetivo atender e prestar cuidados de saúde à população. No território nacional, estes encontram-se distribuídos por áreas, devendo recorrer-se sempre àquele que corresponda à nossa área de residência.

Os centros de saúde prestam normalmente determinados tipos de serviços, tais como:

- Consultas de Clínica Geral / Medicina Familiar;
- Serviço de Saúde Pública (Delegado de Saúde);
- Cuidados de Enfermagem;
- Serviço Social;
- Serviço de Vacinas e Consultas e Apoio Domiciliário.

Participação Sociopolítica

A participação de mulheres e homens na vida comunitária constitui o meio mais eficaz para atingir uma estrutura social sólida, harmoniosa, democrática e orientada para o bem-estar comum.

Em Portugal existem várias associações e entidades que trabalham no sentido de orientar e promover a melhoria da situação dos imigrantes no nosso país. Estas visam prestar-lhes um apoio de carácter geral, normalmente mediante solicitações efetuadas com o propósito de facilitar o seu processo de integração, por vezes com participações decisivas na vida do imigrante.

O poder de representatividade política que o imigrante consegue, demonstra que uma unidade com organização, produz benefícios para a comunidade imigrante. Ratificando assim os direitos que possui, o direito à diversidade, direito de uma convivência harmoniosa entre todas as etnias.

Merecem grande consideração e relevância as atividades das Associações, Centros Culturais e Organizações não-governamentais de apoio ao imigrante, como também as iniciativas do governo português, que através do Alto Comissariado para as Migrações (ACM) tem tentado promover o associativismo de imigrantes em Portugal.

NOTA

Estatísticas recentes do Alto Comissariado para as Migrações (Infografia OM_2020), referem no que concerne à cidadania ativa que: 64% dos estrangeiros, residentes em Portugal têm direito de voto, mas apenas 12 em cada 100 desses estrangeiros residentes se recenseia. Entre 2007 e 2018 mais de meio milhão (517.775) de estrangeiros adquiriram a nacionalidade portuguesa, cerca de 43 mil ‘novos’ cidadãos portugueses por ano.

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

Regime de Igualdade de Direitos e Deveres para cidadãos brasileiros:

É através do Tratado de Amizade, Cooperação e Consulta entre a República Portuguesa e a República Federativa do Brasil que se torna possível a um cidadão brasileiro exercer direitos cívicos em Portugal. No regime interno, é o Decreto-Lei n.º 154/2003, 15 de julho que regula esta matéria procedendo-se assim ao registo do estatuto de igualdade aos cidadãos brasileiros residentes em Portugal.

Com a titularidade do estatuto de igualdade os brasileiros gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres dos cidadãos nacionais, com exceção do direito à proteção diplomática que o cidadão português recebe em Estado terceiro e do direito ao acesso aos cargos de Presidente da República, Presidente da Assembleia da República, Primeiro-Ministro, presidentes dos Tribunais Supremos, do cumprimento de serviço nas Forças Armadas e do acolhimento em carreira diplomática.

Apenas mediante requerimento é que um cidadão brasileiro pode aceder ao estatuto de igualdade de direitos e deveres ou de direitos políticos. O reconhecimento de direitos políticos

exige o deferimento do estatuto de igualdade o qual deve ser realizado em impresso próprio, facultando a lei o requerimento para ambas as situações.

É exigido do requerente, no que diz respeito à aquisição de direitos políticos que, em conformidade com a lei brasileira, seja civilmente capaz e que não exista qualquer restrição dos direitos requeridos no seu país de origem; que seja residente habitual em território português, num prazo mínimo de três anos.

Apenas o Ministro da Administração Interna possui competência para atribuir o Estatuto de Igualdade de Direitos e Deveres e o reconhecimento da capacidade de gozo de direitos políticos. Contudo, a apresentação do pedido deve ser realizada no Serviço de Estrangeiros e Fronteiras através das suas direções regionais.

Alto Comissariado para as Migrações (ACM)

É um instituto público que intervém na execução das políticas públicas em matéria de migrações. Considerado uma instituição de referência europeia relativamente às políticas de Integração de Imigrantes em Portugal.

Portugal com o apoio do ACM e as parcerias estabelecidas em 2017 é considerado o país da UE onde a perceção dos imigrantes é mais positiva. <https://www.acm.gov.pt/-/portugal-e-o-2-pais-da-ue-onde-a-percecao-da-integracao-de-imigrantes-e-mais-positiva>

Tem como missão promover a integração dos imigrantes na sociedade portuguesa, assegurar a participação e a colaboração das associações representativas dos imigrantes, parceiros sociais e instituições de solidariedade social na definição das políticas de integração social e de combate à exclusão, assim como acompanhar a aplicação dos instrumentos legais de prevenção e proibição das discriminações no exercício de direitos por motivos baseados na raça, cor, nacionalidade ou origem étnica.

ACM tem como missão:

- Promover Portugal enquanto destino de migrações;
- Acolher, integrar os migrantes, nomeadamente através do desenvolvimento de políticas transversais, de centros e gabinetes de apoio aos migrantes, proporcionando uma resposta integrada dos serviços públicos;

- Colaborar, em articulação com outras entidades públicas competentes, na conceção e desenvolvimento das prioridades da política migratória;
- Combater todas as formas de discriminação em função da cor, nacionalidade, origem étnica ou religião;
- Desenvolver programas de inclusão social dos descendentes de imigrantes;
- Promover, acompanhar e apoiar o regresso de emigrantes portugueses e o reforço dos seus laços a Portugal.

Centro Nacional de Apoio à Integração do Migrante – CNAIM:

O Centro Nacional de Apoio à Integração do Migrante, integrado no ACM, é um organismo do Estado Português, dependente da Presidência do Conselho de Ministros.

Os Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante são espaços dedicados ao acolhimento e informação com a integração de vários balcões de diversas entidades públicas, sendo elas: o ACM, SEF, Segurança Social, Conservatória dos Registos Centrais, GIP, Gabinete Jurídico de Apoio ao Imigrante, Gabinete de Apoio ao Reagrupamento Familiar, Inspeção Geral do Trabalho, Gabinete de Apoio ao Reconhecimento de Habilitações e Competências, etc.

Os CNAIM funcionam:

- Em Lisboa, no Porto e Algarve.

Gabinete de Apoio Jurídico (GAJ)

O Gabinete de Apoio Jurídico tem como objetivo principal desenvolver uma resposta nas áreas de informação e proteção jurídicas. Concretamente, pode ser dado apoio ao nível da prestação de informação, ajuda no encaminhamento de casos, na elaboração de requerimentos, etc.

Gabinete de Assuntos Sociais e Inclusão (GASI)

O Gabinete de Assuntos Sociais e Inclusão tem por objetivos:

Identificar as dificuldades sociais e prestar apoio aos cidadãos imigrantes que, por motivos de ordem diversa, se encontram numa situação socioeconómica mais vulnerável, procurando dar uma resposta adequada, mediante a situação apresentada em atendimento (resposta essa que resulta da articulação com diferentes instituições e/ou outros gabinetes do CNAIM); estabelecer um plano individual de acompanhamento ou integração (retirado da formação de 25/09 “Procedimentos inerentes ao Registo Nacional de Menores – Gabinete de Assuntos Sociais e Inclusão (GASI)”)

O GASI integra as seguintes valências:

1 - Serviço de Apoio à Habitação: No âmbito desta valência é prestado apoio nas candidaturas à habitação social;

2-Serviço de Apoios Sociais: disponibiliza informação, apoio, encaminhamento, acompanhamento das situações de vulnerabilidade social, nomeadamente, acolhimento em centros de acolhimento, necessidades de alimentação ou vestuário, apoiando também na instrução de pedidos de rendimento social de inserção;

3 - Serviço de Apoio ao Retorno Voluntário.

O GASI do CNAIM Norte presta, ainda, informação sobre o acesso a cuidados de saúde e é corresponsável, juntamente com o Ministério da Educação, pelo Registo Nacional de Menores estrangeiros que se encontrem em situação irregular no território nacional, ao abrigo Decreto-Lei nº67/2004, de 25 de Março.

Gabinete de Apoio ao Ensino Qualificado

Serviço especializado que tem como objetivos contribuir para a facilitação do acesso ao mercado de trabalho e apoio na área do empreendedorismo, incluindo a criação do próprio emprego, bem como aconselhar e encaminhar migrantes para os processos de educação e/ou qualificação mais adequados ao perfil de cada pessoa.

Integra as seguintes valências:

- Serviço de Apoio na área da Empregabilidade;
- Serviço de Apoio na área do Empreendedorismo;
- Serviço de Apoio na área da Qualificação;
- Serviço de Apoio a Estudantes Internacionais.

A linha SOS Imigrante presta informação geral sobre as problemáticas da imigração, incluindo o aconselhamento em caso de situações graves, como por exemplo, atentados à integridade física, situações de exploração laboral ou atitudes de discriminação. Pode utilizar este serviço em qualquer ponto do país, a partir da rede fixa, através do número **808 257 257**.

Dados sobre as estatísticas de imigração em Portugal -
<https://www.om.acm.gov.pt/publicacoes-om/colecao-imigracao-em-numeros/boletins-estatisticos>

Ministério da Administração Interna (MAI)

O Ministério da Administração Interna é o departamento do Governo responsável pela formulação, coordenação, execução e avaliação das políticas que visam assegurar, no território nacional, a autoridade do Estado, a segurança dos cidadãos e dos seus bens, a paz e ordem públicas, a livre participação política dos cidadãos através de atos eleitorais e o socorro às populações em caso de alteração da normalidade de vida motivada por acidente grave ou catástrofe.

São atribuições do MAI:

- Manter a ordem e tranquilidade públicas;
- Assegurar a proteção da liberdade e da segurança de pessoas e bens;
- Prevenir e reprimir a criminalidade;
- Controlar a circulação de pessoas nas fronteiras, a entrada, permanência e residência, saída e afastamento de estrangeiros no território nacional, no quadro da política de gestão da imigração e apreciar e decidir a concessão do estatuto de igualdade e de refugiado;
- Controlar as atividades de importação, fabrico, comercialização, licenciamento, detenção e uso de armas, munições e explosivos, sem prejuízo das atribuições próprias do Ministério da Defesa Nacional;
- Organizar, executar e apoiar tecnicamente o recenseamento e os processos eleitorais e referendários;
- Prevenir catástrofes e acidentes graves e prestar proteção e socorro às populações sinistradas;
- Promover a segurança rodoviária e assegurar o controlo do tráfego;
- Adotar as medidas normativas adequadas à prossecução das políticas de segurança interna definidas pela Assembleia da República e pelo Governo, bem como estudar, elaborar e acompanhar a execução das medidas normativas integradas na área da administração interna;
- Assegurar a manutenção de relações no domínio da política de administração interna com a União Europeia, outros governos e organizações internacionais, sem prejuízo das atribuições próprias do Ministério dos Negócios Estrangeiros e no âmbito dos objetivos fixados para a política externa portuguesa.

Contactos úteis

Links:

Sites da Administração 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

Sites de Emprego

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

Sites de Associações

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

Sites de Educação

www.drealentejo.pt

Sites de Saúde

www.arsnorte.min-saude.pt

www.arslvt.min-saude.pt

www.arsalgarve.min-saude.pt