

ПОСІБНИК З ПІДТРИМКИ



МІЖНАРОДНА АСОЦІАЦІЯ СОЛІДАРНОСТІ

ABC - МІГРАНТ



ПОСІБНИК ДЛЯ ІММІГРАНТІВ ТА СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ З ПІДТРИМКИ ІНТЕГРАЦІЇ ІММІГРАНТІВ



ПОСІБНИК З ПІДТРИМКИ

ОРГАНІЗАТОР:

МІЖНАРОДНА АСОЦІАЦІЯ СОЛІДАРНОСТІ

У СПІВПРАЦІ З:

МЕРІЯ ВІЛА-НОВА-ДЕ-ГАЯ

ТЕХНІЧНА КОМАНДА:

BELKIS OLIVEIRA

MARYLIN DA FONSECA OLIVEIRA

ПЕРЕКЛАД:

НАТАЛІЯ ХМІЛЬ

ГРУДЕНЬ 2020



Індійський

ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ	4
ДОКУМЕНТИ, ЯКІ НЕОБХІДНІ ДЛЯ ВІЗОВОГО ТА БЕЗВІЗОВОГО В'ЇЗДУ ІНОЗЕМНИХ ГРОМАДЯН.	5
КОНЦЕПЦІЯ ТА ТИПОЛОГІЯ ВІЗ	6
НЕЗАКОННИМ В ПОРТУГАЛІЇ ВВАЖАЄТЬСЯ В'ЇЗД АБО ПОСТІЙНЕ ПЕРЕБУВАННЯ ІНОЗЕМЦЯ ТОДИ, КОЛИ:.....	12
СЛУЖБА КОНТРОЛЮ З ПЕРЕМІЩЕННЯ ЛЮДЕЙ ТА ЗАХИСТУ ДЕРЖАНИХ КОРДОНІВ ПОРТУГАЛІЇ (SEF)	13
МІНІСТЕРСТВО ІНОЗЕМНИХ СПРАВ (MIG)	14
МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ.....	15
ЗАКОН ПРО ГРОМАДЯНСТВО	15
ПРОЖИВАННЯ.....	17
ТРУДОВА ДІЯЛЬНІСТЬ	21
ОРГАН З ПИТАНЬ УМОВ ПРАЦІ (ACT).....	32
ІНСТИТУТ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ (IEFP).....	33
ФІСКАЛЬНА АДМІНІСТРАЦІЯ (МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ).....	34
ПОДАТКОВА СЛУЖБА	34
ІНШІ ФОРМИ ОПОДАТКУВАННЯ.....	35
СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ	35
СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЛЯ ГРОМАДЯН	36
СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	36
ДОДАТКОВА СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ.....	37
СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ У РАМКАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	38
СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПОЗА МЕЖАМИ СФЕРИ ДІЯЛЬНОСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	39
ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ІІ	39
ОСВІТА / НАВЧАННЯ.....	40
ЦЕНТРИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ	42
ПРОФЕСІЙНА КВАЛІФІКАЦІЯ.....	42
БОЛОНЬСЬКА УГОДА	43
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ.....	44
НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО З КВАЛІФІКАЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ	45
ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я.....	45
МІНІСТЕРСТВО ЗДОРОВ'Я.....	46
СОЦІОПОЛІТИКА.....	47
РЕЖИМ ПРО РІВНОПРАВНІ ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ГРОМАДЯН БРАЗИЛІЇ.....	48

ВИЩИЙ КОМІСАРІАТ З МІГРАЦІЙНИХ ПИТАНЬ (АСМ).....	49
МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ (МАІ)	51
КОРИСНІ САЙТИ:.....	51

ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

Даний посібник був створений як корисний інструмент для іммігрантів та соціальних працівників для орієнтування в наданні послуг та ресурсів, що пропонуються різними установами, головною метою якого є: **об'єднати в одну збірку інформацію для іммігрантів, яка б стала в пригоді на шляху інтеграції та вирішення проблем у найбільш основних аспектах.**

Ефективна інтеграція іммігрантів у приймаюче суспільство є необхідною умовою для розвитку економіки та взаємної вигоди. З цього приводу приймаючій стороні необхідно надавати якомога більше інформації та знань для новоприбулих, сприяти доступу до освіти для даної верстви населення (особливо для тих, хто має низький рівень освіти) та їхніх дітей, сприяти можливостям працевлаштування, що відповідають їхнім навичкам, та доступу до житла з мінімальними умовами проживання, тощо і, тим самим гарантуючи добробут іммігрантів. З метою більш ефективного технічного та цілеспрямованого досягнення інтеграції іммігрантів в Португалії, важливим фактором є інвестування в підготовку соціальних працівників в таких сферах як: охорона здоров'я, зайнятість, проживання, правовий, податковий, освітній, соціальний захист, тощо. З іншого боку: актуальним є посилення відносин між асоціаціями мігрантів та державними структурами, які при взаємно злагодженій роботі, надають чималу допомогу у вирішенні життєвих ситуацій, які виникають у іммігрантів. За даними дослідження, проведеного Міжнародною асоціацією солідарності - ASI, під назвою «Психосоціальні та соціальні фактори, що передбачають позитивну інтеграцію на іммігрантському ринку праці», лише 2,82% від загальної кількості респондентів звернулися за допомогою до державних установ Португалії. Більшість представників даного населення використовує соціальні мережі як джерело інформації та допомоги у вирішенні своїх основних проблем, а саме у пошуку роботи (59,79%). Саме в цьому сенсі для підтримки іммігрантів та, щоб уникнути помилок, пов'язаних із більш неформальним стилем інформації, даний посібник має на меті стати джерелом передачі інформації в письмовому вигляді, а також стати довідником для соціальних працівників та установ, які працюють з даною популяцією населення.

Інформація, зібрана в даному посібнику, складається з 13-ти пунктів, у яких розроблено підхід до найосновніших аспектів, які можуть вплинути на інтеграцію іммігранта в цілому.

ДОКУМЕНТИ, ЯКІ НЕОБХІДНІ ДЛЯ ВІЗОВОГО ТА БЕЗВІЗОВОГО ВІЗДУ ІНОЗЕМНИХ ГРОМАДЯН.

Усі іноземці, які не довели, що мають португальське громадянство, вважаються іноземцями.

З цією метою та для того, щоб визначити походження будь-якого іноземного громадянина в Португалії, необхідно, щоб кожен приїжджий представив свій міжнародно-визнаний документ, що засвідчує особу та що має особистий та індивідуальний характер. Документи, що засвідчують особу, а також місце проживання даної особи, є важливими для надання права власності та доступу до реалізації прав іммігрантів /іноземців, а також для сприяння їх в соціальній та трудовій інтеграції в даній країні. Для в'їзду на національну територію Португалії, іммігрант повинен дотримуватись певних законодавчих вимог, що передбачені законом Португалії. Ці вимоги різняться залежно від того, чи є людина громадянином однієї з країни-члена Європейського Союзу: громадянам такої країни дозволено в'їжджати на територію Португалії при наявності дійсного документа, що засвідчує особу (посвідчення особи/картка громадянина) або паспорт.

Громадянин країни, що не належить до ЄС

має пред'явити дійсний визнаний проїзний документ (паспорт) з діючою в'їзною візою, придатною для цілей подорожі, мати достатні кошти на існування та проживання протягом періоду, на який ви збираєтесь залишитися в Португалії, причини та умови, які ви маєте довести, пред'явивши декларацію, термін якої має тривати не менше, ніж тривалість перебування на португальській території; повинен бути наданий лист/запрошення від громадянина Португалії або іноземця, який має дозвіл на проживання в Португалії, де повинно бути зазначено, що він гарантує харчування, проживання іноземця під час його перебування на території Португалії.

Важливо: потрібно мати не тільки дійсну візу (з вказаним терміном дії), але також і підтвердження того, що вона підходить для цілей подорожі. Тому важливо уточнити типи віз, які існують, і яке їх призначення.

КОНЦЕПЦІЯ ТА ТИПОЛОГІЯ ВІЗ

Після примикання суверенної влади до захисту своїх кордонів та соціально-правової безпеки нації, кожна держава попередньо визначає, що необхідно для в'їзду іноземного громадянина на її територію та пояснення мети чи завдань, щоб мати змогу залишитися на конкретний термін перебування. Цей дозвіл називається "Visa", який фізично зареєстрований у міжнародному документі (паспорті) іноземця та надається лише державою походження.

Існує кілька видів віз:

Посадочна Віза:

дозволяє іноземцям отримати доступ до міжнародної зони аеропорту або морського порту без можливості перетину кордону, тобто: лише дозволяє власнику пройти через аеропорт або морський порт, щоб продовжити свою подорож.

Транзитна віза:

дозволяє в'їзд на територію Португалії кожному, хто подорожує до третьої країни, до якої має гарантований в'їзд. Ця віза дозволяє перебувати на португальській території максимум на 5-ти днів.

Короткострокова віза:

Ця віза діє один рік та дозволяє іноземним громадянам в'їжджати та перебувати на території Португалії не більше 3 місяців.

Віза на проживання:

дозволяє її власнику в'їжджати на територію Португалії на термін, що перевищує один рік та надає змогу подати заявку на дозвіл на проживання в SEF (Служба з питань іноземців та кордонів). Такий вид візи може запрошуватися іноземцем для здійснення підлеглої професійної діяльності, для здійснення незалежної професійної підприємницької діяльності (*Startup Visa*), для висококваліфікованої, викладацької чи культурної діяльності, яку виконує підлеглий працівник; для досліджень, для обміну студентами на рівні середньої освіти, стажування та волонтерства; з метою возз'єднання сім'ї та

встановлення місця проживання пенсіонерів, релігійних людей та людей, які живуть за рахунок заробітку в даній країні.

Віза з тимчасовим перебуванням:

дозволяє її власнику в'їжджати на територію Португалії строком перебування до одного року. Діє протягом усього періоду перебування та дозволяє виїжджати та в'їжджати на національну територію. Візи такого типу видаються для сезонних робіт на термін більше 90 днів; для здійснення самостійної діяльності; для здійснення науково-дослідної діяльності у науково-дослідних центрах, викладацької діяльності у вищому навчальному закладі або висококваліфікованої діяльності на термін менше 1 року; для занять непрофесійною спортивною діяльністю; на основі договору між країнами переведення робітників, що входять до Світової організації торгівлі (СОТ), для надання послуг або професійного навчання; для проживання більше 3 місяців; для розробки навчальних програм, обмін студентами, навчання, неоплачуваного професійного стажування, волонтерство або зобов'язання, що впливають з міжнародних конвенцій або угод; для відвідування курсу в навчальному закладі чи закладі професійного типу навчання; для лікування; супроводу члена сім'ї, що проходить лікування на території Португалії; для перебування більше 3 місяців (у виняткових випадках) за - належним чином обґрунтованої умови.

Шенгенська віза:

видається державою-членом Шенгенської в межах зони, з метою мобільності, до якої входять такі країни: Австрія, Німеччина, Бельгія, Данія, Словаччина, Словенія, Естонія, Іспанія, Фінляндія, Франція, Греція, Угорщина, Ісландія, Італія, Латвія, Литва, Ліхтенштейн, Люксембург, Мальта, Норвегія, Чехія, Нідерланди, Польща, Португалія, Швеція та Швейцарія. Таким чином: даний тип візи призначений для проживання до 90 днів у кожному періоді 180-ти днів і може бути надана для туристичних цілей, сімейних візитів, бізнесу, сезонної роботи, транзиту тощо.

Всі ці візи повинні отримувати громадяни третіх країн (перед в'їздом на територію Португалії, в посольствах Португалії чи консульських установах).

Інформацію про візи, а також необхідні друківані документи та ін. можна знайти на веб-сайті Міністерства закордонних справ - <https://www.vistos.mne.pt/pt/>

Картка резидента (CR).

Це - документ виданий у вигляді дозволу на проживання, який дозволяє іноземним громадянам, що є членами сім'ї громадян ЄС, від держав-учасниць Європейського економічного простору (Ісландія, Ліхтенштейн, Норвегія), Князівства Андорра та Швейцарії, залишатися в Португалії протягом певного періоду або на невизначений час. Дана картка замінює посвідчення особи / документ, що засвідчує особу іноземного громадянина.

Також члени сім'ї (чоловік чи дружина та нащадки віком до 21 року) на основі Картки проживання можуть мати:

- Тимчасовий вид проживання :

термін дії до 5 років.

Запит повинен бути зроблений на протязі 30-ти днів після в'їзду на національну територію.

По закінченні цього терміну іммігрант може подати заявку на отримання картки постійного проживання.

- Постійний вид проживання:

діє 10 років.

Дана заявка повинна бути подана до закінчення терміну на проживання.

Члени сім'ї громадянина ЄС, які користуються правом тимчасового проживання або правом постійного проживання на національній території, мають право, незалежно від своєї національності, здійснювати підлеглу або незалежну професійну діяльність.

Дозвіл на проживання (AR):

Це документ, виданий у вигляді дозволу на проживання, який дозволяє іноземним громадянам третіх країн залишатися на території Португалії протягом певного періоду або на невизначений термін. Дана картка замінює документ / посвідчення, що засвідчує особу іноземного громадянина, за

винятком громадян Бразилії, яким може бути виданий відповідний документ, що засвідчує особу (картка громадянина) за умови, що останній подав заявку на Статут рівності, що передбачений в Договорі про дружбу, співробітництво та консультації між Португальською Республікою та Федеративною Республікою Бразилія.

Тимчасовий дозвіл на проживання:

Надається строком на 1 рік та може поновлюватися протягом наступних періодів на 2 роки. Зазначене поновлення необхідно просити, принаймні за 30 днів до того, як закінчується термін дії даного документу. Поновлення та продовження надається за умови дотримання певних вимог імігрантом:

- володіння дозволом на проживання, дійсним протягом шести місяців;
- присутність на португальській території;
- відсутність будь-якого факту, який би був відомий відповідним органам державної влади та перешкоджав би видачі дозволу на проживання на території Португалії.

Однак існують певні випадки коли імігрант може відмовитися від отримання даного виду на проживання. Це можуть бути:

- а) Неповнолітні, діти іноземних громадян, що мають дозвіл на проживання та народжені на території Португалії;
- б) Неповнолітні, народжені на національній території, які залишились тут і відвідують дошкільну освіту або базову, середню або професійну освіту;
- в) Діти власників картки на проживання, які досягли повноліття та, як правило, перебувають на національній території з 10-ти років;
- г) літні люди, народжені на національній території, які були відсутні на території Португалії
- д) неповнолітні, які підлягають обов'язковій опіці на умовах Цивільного кодексу;
- е) люди, що перестали користуватися правом притулку в Португалії через відсутність причин, на підставі яких вони отримали згаданий захист;

- є) люди, які страждають на хворобу, яка вимагає тривалої медичної допомоги та яка заважає їм повернутися до своєї країни, щоб уникнути ризику для власного здоров'я;
- ж) люди, які пройшли дійсну військову службу в Збройних силах Португалії;
- з) люди, які, втративши португальське громадянство, залишалися на національній території протягом останніх 15 років;
- і) люди, які були відсутні на національній території та чиє право проживання втратило силу;
- й) які мають неповнолітніх дітей, що проживають у Португалії або мають португальське громадянство, над якими вони ефективно виконують батьківські обов'язки і яким надають батьківську опіку та освіту;
- к) Дипломатичні та консульські працівники або їхні подружжя, родичі та нащадки, які мають акредитацію в Португалії не менше ніж на три роки;
- л) Хто є або був жертвою серйозного або надзвичайно серйозного кримінального чи адміністративного правопорушення, пов'язаного з трудовими відносинами, відповідно до положень пункту 2 цієї статті та що має докази, підтвержені відповідними інспекційними органами та службами, відповідальними за сферу зайнятості та за умови, що вони повідомили про порушення про це компетентні органи та співпрацюють з ними;
- м) хто отримав дозвіл на проживання, наданий відповідно до статті 109;
- н) які, отримавши дозвіл на проживання для учнів загальноосвітніх шкіл (наданий згідно зі статтею 92) або дозвіл на проживання для студентів 1-го циклу вищої освіти (наданий відповідно до статті 91) та закінчивши навчання, маючи намір займатися професійною діяльністю, підпорядковані або незалежні на національній території (за винятком деяких випадків) коли цей дозвіл було видано відповідно до угод про співпрацю та немає переконливих причин національних інтересів, які б це не виправдовували;
- о) хто, скориставшись дозволом на проживання для навчання у вищому навчальному закладі (на умовах статті 91) або посвідкою на проживання для дослідження (на умовах статті 91-В) і, закінчивши, відповідне навчання, хоче

залишитися максимум на один рік для пошуку роботи або створення свого бізнесу на національній території, сумісну з кваліфікацією даної людини;

п) Хто, отримавши візу на тимчасове перебування для наукової роботи або висококваліфікованої діяльності, має намір здійснити науково-дослідну діяльність у Португалії, викладацьку діяльність у вищій чи висококваліфікованій, підпорядкованій або незалежній установі;

р) Докази інвестиційної діяльності за умов, зазначених у підпункті *d)* статті 3.

- Постійний дозвіл на проживання:

він не має обмеження терміну дії, хоча його потрібно поновлювати кожні 5 років. Такий тип візи надається іноземцям, які легально проживають у Португалії щонайменше 5 років.

Оскільки вся документація, має термін придатності, необхідно звернути особливу увагу на термін її дії, коли її необхідно поновляти. Необхідно дотримуватися певних вимог, виконувати необхідні дії для цього, пов'язані з даними процесами тощо. (див. *S.E.F.* - Служба з питань іноземців та кордонів)

Опинившись у Португалії, іммігрант повинен пред'явити "Декларацію про в'їзд", яка надається *SEF* (Служба з питань іноземців та кордонів) протягом 3 робочих днів з дати в'їзду. Однак бувають ситуації, коли відмова від дотримання цього документу зумовлюється тим, що:

а) Іноземці, які в'їжджають через прикордонний пункт, що підлягає контролю осіб (наприклад: аеропорти в країні призначення), при цьому реєстрація виконується на рейсах із зупинкою;

б) резиденти або особи, яким дозволено перебувати в країні на термін, що перевищує шість місяців;

в) Іноземці, які поселяються після в'їзду в країну, в готель чи подібний заклад, де заповнюється форма проживання;

г) Іноземці, які отримують допомогу від спільноти або подібні ситуації.

НЕЗАКОННИМ В ПОРТУГАЛІЇ ВВАЖАЄТЬСЯ В'ЇЗД АБО ПОСТІЙНЕ ПЕРЕБУВАННЯ ІНОЗЕМЦЯ ТОДІ, КОЛИ:

- В'їзд іноземних громадян на територію Португалії вважається незаконним з порушенням положень статей 6, 9 та 10 та статті 32;
- в'їзд здійснюється через нелегальний прикордонний пункт або поза робочим часом;
- В'їзд (при запиті) без дійсного визнаного проїзного документа ;
- В'їзд без візи (коли це дозволено) перевіряється;
- Ваше ім'я занесено в список Шенгенської інформаційної системи або в список неприйнятних держав Португалією;

Незаконним постійне перебуванням вважається тоді, коли не було надано дозвіл відповідно до Закону про імміграцію або регулюючого законодавства про право притулку, а також, коли незаконний в'їзд відбувся на вищезазначених умовах (приклад: іноземець порушив термін дії авторизованої візи, яку він має).

В результаті незаконності іноземець може зазнати певних покарань:

-Якщо виявляється ситуація незаконного перебування іммігранта на португальській території: у цьому випадку на іммігранта накладається штраф, який може збільшуватися або зменшуватися в залежності від періоду перебування іммігранта в Португалії на нелегальній основі, яка може становити від 80 до 700 €;

- Нелегальне перебування іммігранта на португальській території:

у цьому випадку видається іммігранту наказ про добровільне залишення країни (терміном на 20 днів). Якщо цього не відбувається протягом вищезазначеного періоду, відкривається процес, спрямований на виселення громадянина з території та накладається штраф на вище зазначених умовах.

Суми штрафів, що застосовуються у випадках нелегального перебування, передбачені системою адміністративних правопорушень, міститься в Законі про імміграцію (стаття 192)

СЛУЖБА КОНТРОЛЮ З ПЕРЕМІЩЕННЯ ЛЮДЕЙ ТА ЗАХИСТУ ДЕРЖАНИХ КОРДОНІВ ПОРТУГАЛІЇ (SEF)

Основними цілями *SEF* є контроль за переміщенням людей на кордонах, проживання та діяльність іноземців у Португалії, а також вивчення, сприяння, координація та виконання заходів та дій, пов'язаних з цією діяльністю та міграційними переміщеннями. Місія Служби контролю з переміщення людей та захисту кордонів полягає у реалізації імміграційної та притулкової політики в Португалії, відповідно до положень Конституції, Закону про імміграцію та керівних принципів уряду.

Обов'язки *SEF*:

Національний рівень:

- Вести спостереження та інспектувати на прикордонних постах (включаючи міжнародну зону портів та аеропортів) рух людей, що може запобігти висадці пасажирів та екіпажу суден та літаків, незареєстрованих в документах або в нерегульованій ситуації;
- Запобігати висадці пасажирів та членів екіпажу суден і літаків, що прибувають з ризикованих портів або аеропортів, що загрожують стану здоров'я, без попередньої згоди компетентних органів охорони здоров'я;
- Виконувати контроль за переміщенням людей на прикордонних постах, не допускаючи в'їзду або виїзду з національної території людей, які не відповідають законодавчим вимогам, необхідним для цієї мети;
- Авторизувати та перевіряти в'їзд людей на борт суден та літаків;
- Контролювати пересування та діяльність іноземців на всій національній території;
- Забезпечувати проведення мобільного контролю та проведення спільних операцій із подібними національними чи іспанськими службами чи силами безпеки;
- Продовжувати розслідування злочинів, що сприяють нелегальній імміграції, а також розслідувати інші, пов'язані з ними, без надання шкоди для компетенції інших суб'єктів;
- Надання національних віз, продовження терміну перебування, картки на проживання, а також проїзних документів згідно із законодавством;
- Визнавати право на возз'єднання сім'ї;
- Зберігати необхідну співпрацю з суб'єктами, які відповідають за контроль за дотриманням законодавства, що регулює роботу іноземців;
- Вводити, інструктувати та приймати рішення щодо адміністративних процедур висилки іноземців з національної території та виконувати адміністративні та судові рішення про вислання, а також ініціювати, інструктувати та приймати рішення щодо процесів реадмісії та забезпечувати їх виконання;
- Здійснювати супровід громадян, до яких застосовуються заходи щодо вислання;

-Приймати рішення щодо аналізу заяв про надання притулку та продовжувати розслідування процесів надання для визначення держави, відповідальної за аналіз відповідних заяв та передачу кандидатів між державами-членами Європейського Союзу;

-Аналізувати та приймати висновки щодо процесів надання португальського громадянства шляхом натуралізації;

-Аналізувати та надавати висновки щодо запитів про надання статутів про рівність, поданих іноземними громадянами, на які поширюються дії міжнародних конвенцій;

-Забезпечувати управління та передачу даних, що стосуються національної частини Шенгенської інформаційної системи (NSIS) та інших інформаційних систем, спільних для держав-членів Європейського Союзу, в межах контролю за рухом людей, а також тих, що стосуються бази даних видачі паспорта (BADEP);

- Співпрацювати з дипломатичними та консульськими представництвами інших держав, акредитованих належним чином у Португалії, а саме з питань репатріації своїх громадян;

-Забезпечувати виконання приписів, передбачених законодавством щодо в'їзду, перебування, виїзду та вивезення іноземців з національної території;

- Забезпечити відносини співпраці з усіма державними органами та службами, а саме з іншими службами та силами безпеки, а також з юридично признаними неурядовими організаціями;

- Координувати співпрацю між національними та іншими службами та силами безпеки у сфері переміщення людей, контролю за іноземцями та розслідування злочинів на підтримку нелегальної імміграції та інших, пов'язаних з ними.

На міжнародному рівні:

-Як визначено урядом ,Забезпечувати представництво португальської держави на рівні Європейського Союзу в комітеті з Стратегічних питань імміграції, кордонів та притулку та в Групі вищого рівня з питань міграції, в Будапештській групі та в інших міжнародних організаціях, а також брати участь у: роботі співробітників поліції, що займається питаннями, що стосуються обов'язків SEF;

- як зазначає уряд, гарантувати представництво португальської держави у розробці Шенгенської концепції в межах Європейського Союзу;

- маючи можливість встановлювати форми співпраці з відповідно подібними іноземними службами, налагоджувати співробітництво в даному напрямку.

МІНІСТЕРСТВО ІНОЗЕМНИХ СПРАВ (MIG)

Саме урядовий департамент відповідає за формулювання, координацію та виконання зовнішньої політики Португалії.

Деякі напрямки роботи MIG:

-Підготовка та здійснення зовнішньої політики Португалії, а також координація втручань у питаннях міжнародних відносин інших департаментів, служб та органів державного управління;

-Захищати та просувати португальську мову та культуру за кордоном;

-Пропагувати португальську мову та культуру у всіх її аспектах і цінностях та зміцнювати Спільноту Португаломовних країн;

- Визначати та реалізовувати політику співпраці у галузі розвитку, особливо з країнами Африки, координувати дії, які виконуються в цьому напрямку іншими департаментами, службами та органами державного управління;

- Вести міжнародні переговори та нести відповідальність за процес з огляду на міжнародний зв'язок португальської держави, без шкоди для повноважень, покладених законом на інші державні структури;

-Представляти державу Португалію іншим суб'єктам або суб'єктам міжнародного публічного права, що беруть участь у сфері міжнародних відносин.

Дипломатичне представництво Португалії під керівництвом МІС охоплює 146 посад, що охоплюють 70 посольств, 10 дипломатичних місій при міжнародних організаціях та 66 консульських служб (див.: Міністерство закордонних справ Португалії).

МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ

Це - урядовий департамент, завдання якого полягає у розробці, проведенні, виконанні та оцінці політики правосуддя, визначеної Асамблеєю Республіки та Урядом. У межах своїх обов'язків Міністерство юстиції забезпечує відносини Уряду з судами, Державним міністерством, Вищою радою судової влади та Вищою радою адміністративного та податкового судів.

Головні функції Міністерства юстиції:

-Забезпечувати належне функціонування системи правосуддя на судовому рівні та у сферах правової безпеки, запобігання судовим процесам та не юрисдикційні вирішення конфліктів;

-Керувати людськими, фінансовими та матеріальними ресурсами, виділеними для здійснення правосуддя, без надання шкоди тимчасовій компетенції інших адміністративних органів та відомств;

-Забезпечувати відносини у сфері правосуддя з Європейським Союзом, іншими урядами та міжнародними організаціями, без заподіяння шкоди конкретним повноваженням Міністерства закордонних справ та в рамках цілей, встановлених для зовнішньої політики Португалії.

ЗАКОН ПРО ГРОМАДЯНСТВО

Якщо порівнювати термін „національність” із терміном „громадянство”, то перевага до другого виразу очевидна, оскільки воно формує більш гуманний соціально-глобальний контекст. Отже, ми можемо визначити поняття

громадянства як „правовий зв'язок, за допомогою якого особа інтегрує в спільноту держави і таким чином отримує доступ до права власності”. У Португалії даний режим передбачений Законом про громадянство Португалії. Національність може бути оригінальною (за походженням) або похідною (за набуттям).

Ті, кого вважають португальцями за походження (оригінальне громадянство), передбачені в пункті 1 статті 1 Закону про Громадянство.

Стаття 1 - Оригінальне громадянство

1. Португальці походять:

а) діти матері португалки або батька португальця, народжених на португальській території;

б) Діти португальської матері або батька португальця, народжених за кордоном, якщо португальські батьки перебувають на службі у португальської держави;

в) Діти португальської матері або батька португальця, народжених за кордоном, якщо їх народження зареєстровано в португальському цивільному реєстрі або якщо вони заявляють, що хочуть бути португальцями;

г) Особи, народжені за кордоном, принаймні з одним висхідним португальським громадянством 2-го ступеня по прямій лінії, які не втратили цього громадянства, якщо вони заявлять, що хочуть бути португальцями, що мають ефективний зв'язок з національною спільнотою, і, ці вимоги перевірено, зареєструване народження в цивільному реєстрі Португалії;

д) Особи, народжені на території Португалії, діти іноземців, якщо принаймні один із батьків також народився і проживав тут, незалежно від титулу, на момент народження;

е) Особи, народжені на португальській території, діти іноземців, які не перебувають на службі у відповідної держави, які не заявляють, що не хочуть бути португальцями, і за умови, що на момент народження один із батьків законно проживав тут щонайменше два роки;

ж) Особи, які народилися на території Португалії та не мають іншого громадянства.

Що стосується похідної національності, що вимагає добровільних дій у цьому відношенні, а особливо щодо процесу натуралізації, закон вимагає (як загальне правило) кумулятивне виконання чотирьох припущень. Таким чином, повинні бути виконані такі вимоги: законне проживання протягом як мінімум п'яти років на португальській території, достатнє володіння португальською мовою та відсутність засуджуючого вироку за злочин, який карається максимальним покаранням у в'язниці рівним або більшим ніж три роки.

Однак ці вимоги можуть не мати кумулятивного характеру, враховуючи особливості кожної ситуації. Частіше це трапляється у випадку з неповнолітніми, народженими в Португалії, дітьми іноземців, де неповнолітній заявник повинен дотримуватися лише визначень щодо володіння національною мовою та не бути засудженим законом на умовах, зазначених вище. Однак, крім цього, необхідно дотримуватись однієї з двох нових передумов, а саме: законного перебування батька чи матері на

португальській території терміном не менше 5 років або закінчення 1-го циклу базової освіти в національному навчальному закладі.

Португальське законодавство також дозволяє набувати громадянство шляхом натуралізації особам, які мали португальське громадянство і втратили, ніколи не набуваючи жодного іншого громадянства; громадяни, що народилися за кордоном, принаймні з рівнем прямолінійної лінії 2-го ступеня португальця і хто не втратив громадянство; дітям іноземців, народжених у Португалії, які надають докази про звичне проживання в Португалії за останні 10 років до подання заяви, а також тим, що розглядаються у особливих випадках, а саме випадки, зазначені у пункті 6 статті 6 Закону про Громадянство:

Стаття 6.

6. Уряд може надати натуралізацію, за винятком вимог, викладених у пунктах б) і в) пункту 1, особам, які будучи без громадянства та які не мають португальське громадянство; особам, нащадкам португальців які вважаються, членами громад португальського походження та іноземцям, які надавали або покликані надавати відповідні послуги державі Португалії або національній спільноті”.

В рамках *похідного громадянства*, що є у випадку шлюбу або фактичного союзу з національним громадянином, при останній необхідності судового визнання, іноземцю також дозволено отримання португальського громадянства. Так само неповнолітній іноземець, повністю усиновлений громадянином Португалії, також отримує право на португальське громадянство.

Відсутність ефективних контактів вважається перешкодою для набуття португальського громадянства.

ПРОЖИВАННЯ

Щоб уникнути ризику потрапити в нестабільну ситуацію, іммігрант повинен (наскільки це можливо) подбати про свої умови перебування / проживання ще до прибуття до Португалії. У деяких ситуаціях виявляється, що планування не співпадає з реальністю і в таких випадках є необхідним гарантування існування мінімальних житлових умов.

Можливим і негайним вирішенням цієї проблеми є заклади тимчасового проживання, які також вимагають певної економічної спроможності іммігрантів, оскільки їх послуги не є безкоштовними. Це тимчасове рішення, хоча іммігрант не може знайти остаточного місця для проживання, йому

обов'язково доведеться якомога швидше встановити своє місце проживання в певному місці. Для цього можливим рішенням буде придбання або оренда будинку (див.: *Portal da Habitação*).

Знайти пропозиції як для купівлі, так і для оренди житла можна в рекламах на веб-сайтах, призначених для продажу / оренди житла, через агентства нерухомості, які зацікавлені знайти людей, які бажають придбати або орендувати нерухомість через рекламу, розміщену в/на самих об'єктах нерухомості, будівлях тощо. Після того, як іммігрант вибере місце проживання, яке відповідає його потребам та щоб забезпечити необхідний догляд та забезпечити дотримання договірних прав, необхідно буде звернути увагу на різні типи ситуацій, з якими він може зіткнутися. Таким чином, може виникнути необхідність укласти один із таких контрактів:

- Договір оренди

Договір, за яким власник (орендодавець) передає нерухоме майно іншому (орендарю), щоб він міг ним користуватися за рахунок оплати (оренди).

Договір повинен містити певні елементи, такі як: ідентифікація договірних сторін (орендарів, орендодавців та, в деяких випадках, поручителів, які гарантують виплату боргу, якщо орендар не платить), місцезнаходження житла, дата укладення договору, його тривалість, режим доходу, розмір та форма його оплати. Орендодавець повинен надати квитанцію про отриману оренду. Звичайною практикою є те, що при першій сплаті орендної плати, буде виплачуватися заздалегідь ще один місяць орендної плати, причому виплата наступної орендної плати здійснюється в місяці, що передує місяцю, до якого орендна плата відноситься. Витрати на воду, електроенергію та інтернет зазвичай несе орендар. Цей договір породжує як для орендодавця, так і для орендаря певні обов'язки:

Обов'язки орендодавця:

- забезпечити орендаря майном для користування;
- враховувати щорічне збільшення доходу;
- повідомляти орендаря про збільшення орендної плати;
- проводити звичайні консерваційні роботи, тобто роботи, що дозволяють утримувати житло в тому стані, в якому воно було на момент укладення договору;
- Надавати перевагу орендарю на випадок, якщо ви маєте намір продати будинок.

Обов'язки орендаря:

- обов'язок сплачувати оренду між першим робочим днем кожного місяця та наступними вісьмома днями;
- не використовувати житло для інших цілей, крім тих, для яких воно призначене;
- не здавати майно в суборенду іншій особі без прямого дозволу орендодавця;
- не виконувати роботи, які суттєво змінюють структуру житла або погіршують її, без дозволу орендодавця.

- Угода про хостел:

договір, який спрямований на оренду лише однієї кімнати або частини житла, а не всього житла. Цей договір може бути укладений у письмовій або усній формі і вимагає сплати певної суми грошей. Він може включати їжу та білизну, а може і не включати її.

- Договір купівлі-продажу

- Продаж

Контракт, за яким передається право власності на річ, за певну ціну. Він оформляється документом, визначеним державним актом, у нотаріальній конторі, обраній сторонами. Для надання чинності нотаріус, як правило, вимагає від сторін, які підписують договір, надати певну документацію, без якої неможливо підписати публічну угоду. Здебільшого цей контракт купівлі-продажу передує так званому вексельному договору купівлі-продажу, згідно з яким у майбутньому створюється лише зобов'язання укласти договір купівлі-продажу. Цей контракт, по суті, має на меті дозволити сторонам створити умови для виконання укладеного контракту (наприклад, дозволити придбання банківського кредиту, оновленого свідоцтва про кадастрову книгу тощо). Подібно до договору купівлі-продажу, цей контракт повинен бути оформлений у нотаріуса.

При складанні вищезазначених договорів слід враховувати юридичні аспекти, тому втручання кваліфікованих осіб (адвокатів та нотаріусів) має велике значення для того, щоб гарантувати захист прав обох сторін як в їх формулюванні, так і в визначенні необхідної документації. Після підтвердження існування договірних відносин, укладаються договори у письмовій формі (у певних договорах, як у випадку з Договором купівлі-продажу нерухомості, відсутність письмової форми може призвести аж до втрати чинності). При укладенні усного договору, у разі конфлікту, необхідно буде використовувати свідків, які підтверджують наявність договірних відносин між сторонами.

У деяких випадках, в ситуаціях надзвичайної нестабільності, можна вдатися до центрів тимчасового перебування, де іммігранти можуть безкоштовно зкористуватися житлом із щоденним харчуванням та іншими товарами першої необхідності. За аналіз ситуацій, що визначають можливість прийому іноземних громадян, відповідають відповідні приймальні центри.

Інститут житлової та міської реабілітації, І.П. (IHRU)

Це - державна установа, яка просуває національну житлову політику, маючи характер державного інституту, інтегрованого в непряме управління державою, і продовжує виконувати обов'язки Міністерства інфраструктури та житлово-комунального господарства.

Деякі з його основних обов'язків:

- Розробка Стратегічного плану соціальної житлової політики, а також річних та багаторічних інвестиційних планів у секторі житлової та міської реабілітації та управління житловим порталом;
- Динамізувати та брати участь у заходах на національному та міжнародному рівнях з аналізу та оцінки втручань у сферах житла, оренди та реабілітації міст;
- Розробляти, підтримувати, контролювати або розповсюджувати статистичні, технічні та дослідницькі роботи, спрямовані на підтримку сучасних знань та пропонування заходів у сферах житла, оренди, реабілітації міст та управління житловою спадщиною;
- управляти конкретними програмами, а саме у сфері підтримки та оренди житла, управління житлом та реабілітації міст;
- призначати субсидії та інші форми підтримки та стимулювання міського лізингу;
- слідкувати за виконанням проектів житлового будівництва та реабілітації міст, що фінансуються або субсидуються ним, та продовжувати юридичну сертифікацію проектів соціального інтересу та житла, а саме сприяння та контроль витрат;
- управляти, консервувати та розпоряджатися житловим фондом, обладнанням та ґрунтами, що становлять його спадщину, відповідно до політики, визначеної щодо житла, що представляє соціальний інтерес та з точки зору його збереження та самоокупності;
- придбання або оренда майна для розміщення людей, які потребують житло, або для встановлення обладнання для колективного користування в соціальних кварталах;
- надавати технічну підтримку місцевим органам влади та іншим установам у сфері управління та збереження житлового фонду , реабілітації та перекваліфікації міст.
- забезпечувати функціонування Обсерваторії з питань житлового будівництва та реабілітації міст (OHRU).

Центри тимчасового прийому/перебування

Такі центри є приймальними закладами і призначені для людей, які потребують допомоги соціального характеру в надзвичайних ситуаціях. По своїй суті вони спрямовані на соціальну допомогу особливо неблагополучних груп населення, шляхом розробки життєвого проекту, який допомагає у їх соціально-професійній реінтеграції. Це може включати такі послуги, як: проживання, харчування, прання, психологічна та соціальна підтримка, підтримка здоров'я, юридична підтримка, медична підтримка тощо.

Готельні заклади / Місцеве проживання

Вони є туристичними розробками, покликаними забезпечити розміщення, харчування та інші послуги допоміжного характеру за окрему плату, незалежно. Готельні заклади класифікуються як: готелі, пансіонати, мотелі, апарт-готелі, туристичні кемпінги, туристичні апартаменти та гостьові будинки.

ТРУДОВА ДІЯЛЬНІСТЬ

Насправді здійснення професійної діяльності іммігрантом є однією з найбільших проблем, пов'язаних з проблемами імміграції. Більшість іммігрантів, які вирішили розпочати міграційний процес, роблять це з метою покращення якості життя, що не завжди означає поліпшення умов праці. Будь-який іноземний громадянин, який постійно перебуває в Португалії, може розпочати трудову діяльність. Однак для цього необхідно виконати певні вимоги:

- а) мати робочу візу або дозвіл на проживання;
 - б) іммігрант не повинен бути засуджений до позбавлення волі на термін більше 6 місяців;
 - в) його ім'я не може бути внесене в інтегрованій інформаційній системі *SEF*;
- Після виконання даних вимог, для початку своєї професійної кар'єри в Португалії, іммігранти мають у своєму розпорядженні численні способи отримання доступних пропозицій роботи:
- Оголошення про робота на сайтах вакансій;
 - Центри зайнятості (див. Контакти: *IEFP*);
 - Асоціації іммігрантів або асоціації, що надають послуги з підтримки іммігрантів;
 - Родина та друзі;
 - Кабінети професійної інтеграції (*GIP*);
 - Рекрутингові та селекційні компанії;
 - Міські Ради, Муніципалітети та інші громадські місця.

Знайомлячись з оголошеннями про роботу, можна дізнатись, які потреби існують на ринку праці щодо набору працівників, що дозволяє їм подавати заявки і яку форму відповіді вони потребують.

Зазвичай, потрібно надіслати автобіографію/резюме разом із супровідним листом. Резюме - це офіційний інструмент, який використовується для отримання співбесіди та подання презентації

Під час співбесіди важливо:

- Створити гарне враження і, якщо це можливо, донести інформацію про те, що вимагається на відповідну роботу чи посаду (тобто про те, що шукає компанія). Перше враження складається, по суті, невербальною поведінкою (а саме під час першої зустрічі);

- Під час інтерв'ю намагайтеся бути спокійними. Розслабтеся і спробуйте перетворити інтерв'ю на приємну розмову;
- Не скидайте кваліфікацію;
- Розкрийте свою енергію, динамізм та зацікавленість. Якщо роботодавцю доводиться вибирати між двома кандидатами в одній і тій же ситуації, він вибере того, ким найбільш захопився;
- Покажіть впевненість у собі. Не хваліться, але проявляйте впевненість у своїх силах;
- Не монополізуйте розмову;
- Демонструйте технічний інтерес, беручи до уваги, що роботодавці шукають людей, яким подобається та сфера, в якій вони працюють;
- Будьте відкритими у своїх заявах, навіть якщо це суперечить очікуванням компанії (намагаючись не суперечити собі);
- Уникайте завчених фраз або модних слів. Оцінюється ваша здатність міркувати;
- Уникайте довгих речень;
- Зверніть увагу на мову тіла та міміку;
- Використовуйте позитивні фрази, уникаючи вживання слова «ні».

На заключному етапі співбесіди важливо:

- Уточнити та прояснити всі виникнені сумніви;
- Підкреслити свої сильні сторони, які не були висвітлені під час співбесіди;
- Зрештою, подякуйте інтерв'юєру та сердечно попрощайтеся, висловивши задоволення, що врешті зустрілися з вами;
- Запитайте, коли буде прийнято рішення, і коли ви зможете зателефонувати⁴⁴.

Зразок супровідного листа:

Порто, 12 березня 2019 р

Тема: Заява на вакансію працівника складу.

Посилання: 535 (за наявності) Я, Соня Сільва Перейра, подаю заявку на пропозицію про роботу працівника складу у вашому закладі, опубліковану в журналі YYYYY від 11 березня 2021 року, оскільки я вважаю цю можливість великим інтересом для розвитку своєї професійної кар'єри. Як ви можете бачити з мого резюме, яке я надсилаю як додаток, я закінчила середню освіту в Бразилії в 1995 році. Під час моєї академічної та професійної підготовки я отримала теоретичні та практичні знання на різних рівнях, а також компетенції з точки зору організаційних можливостей, маючи на увазі відповідальність, керівну роботу, що, на мою думку, викликає важливе значення. Наразі я висловлюю свою готовність до співбесіди з надією на те, що зможу додати цінності вашому закладу.

Дякую вам за увагу,

З найкращими побажаннями.

(Підпис)

ПРИМІТКА Іноземець деколи має досвід роботи та навчальний план, який може стати актуальним. Однак зазвичай він стикається з труднощами при передачі отриманих знань та досвіду на бажаній роботі. Оскільки досвід роботи є більш-менш передавальним, важливо зуміти довести, в межах еквівалентної необхідності функцій, які можуть виконуватись і які завжди є додатковою вартістю на практиці.

Режим праці в Португалії

Оскільки питання зайнятості є визначальним фактором соціальної інтеграції мігрантів у країні перебування, існує нагальна потреба у розробці та застосуванні заходів, що дозволяють ефективно інтегрувати цю робочу силу до трудової діяльності. Існування трудових відносин у трудових відносинах все ще є об'єктом, що вимагає певного втручання.

Ще на початковому етапі переговорів, з метою встановлення трудових відносин / зв'язків, щоб уникнути ситуацій експлуатації іноземної робочої сили та захистити свої права, необхідно, щоб іммігрант володів інформацією про режим, який діє на території Португалії, з точки зору трудових відносин між роботодавцем та працівником.

Виникнення трудових відносин передбачає існування трудового договору, укладеного між двома сторонами. Насправді, саме завдяки йому створюються права та обов'язки для обох сторін, які повинні дотримуватися ними, з метою уникнення конфліктних ситуацій, які зазвичай є болючими та часом важкими в процесі їх вирішення.

Відповідно до Трудового кодексу (Закон № 93/2019 від 04.09.), трудовий договір - це договір, за яким фізична особа зобов'язана шляхом праці показати та передати свою діяльність тій або іншим особам у межах певної організації та її керівництву.

У Португалії можна укласти п'ять видів трудових договорів:

- Короткостроковий трудовий договір або короткостроковий контракт:

Це контракт, тривалість якого обмежена певним періодом часу, який узгоджується обидвома сторонами. Він може бути укладений лише у випадках, прямо передбачених Трудовим кодексом. За винятком певних конкретних ситуацій, короткострокові контракти можуть бути поновлені до певного терміну і на момент його закінчення, якщо будь-якою із сторін не повідомляється про бажання припинити його, то він може перейти на безстроковий контракт;

- Строковий трудовий договір або строковий контракт: контракт, тривалість якого обмежена певним періодом часу, який узгоджується обидвома сторонами. Вони можуть бути укладені лише у випадках, прямо передбачених КЗпП. За винятком певних конкретних ситуацій, строкові контракти можуть бути поновлені до певного терміну, і на момент його закінчення, якщо бажання припинити його будь-якою із сторін не повідомляється, його можна перетворити на безстроковий контракт;

- Трудовий договір на невизначений термін: контракт, який спрямований на тимчасове вирішення ситуацій дефіциту робочої сили на підприємстві, що має невизначений характер. Їх можна відзначати лише у випадках, прямо передбачених статтею 140^о Трудового кодексу. Контракт існує на час, необхідний для заміщення відсутнього працівника або для завершення діяльності, завдання, роботи чи проекту, виконання якого виправдовує його укладення. Продовження роботи, яку надає працівник після припинення причин, що визначали його найм, призводить до перетворення цього контракту на безстроковий;
- Тимчасовий трудовий договір: контракт, укладений з компаніями (компаніями з тимчасовою зайнятістю), які виступають посередниками між попитом та пропозицією працевлаштування, і як така його функція, по суті, полягає у наборі робочої сили для розвитку виконавчої діяльності. Тимчасової. Його визначення передбачено Трудовим кодексом (див. Контакти: *IEFP*);
- Трудовий контракт, праця за сумісництвом: контракт, за яким працівник зобов'язаний здійснювати свою діяльність протягом звичайного щотижневого робочого періоду, що дорівнює або менше 75% від періоду повного робочого дня у порівнянній ситуації (ситуація порівнянна лише в тому випадку, якщо задіяний той самий вид робіт). Трудовий договір, що працює за сумісництвом, повинен укладатися в письмовій формі, де чітко зазначається кількість тижневих годин та робочого часу;
- Постійний трудовий договір: контракт на невизначений термін, тобто в якому не передбачена дата його розірвання. Працівник, який укладає цей вид контракту, може бути ефективним у компанії. Зазвичай вони укладаються, коли йдеться про безперервну діяльність необмеженої тривалості.

ПРИМІТКА.

Відсутність письмового договору між працівником та роботодавцем, коли виникають трудові відносини, передбачає існування постійного трудового договору. Цю ситуацію можна довести за допомогою свідків або будь-якого іншого документу, що підтверджує виконання певних функцій у роботодавця. Трудові відносини існують коли, з одного боку, працівник інтегрований в організаційну структуру і залежить від роботодавця або того, хто його представляє, а з іншого боку, він здійснює свою діяльність за розпорядженнями та під керівництвом роботодавця, отримуючи за це плату.

У конкретному випадку іноземних працівників трудовий договір повинен бути у письмовій формі (якщо інше не передбачено законом). Однак громадяни країн-членів Європейського економічного простору та країн, які забезпечують рівне ставлення до національних громадян, не повинні дотримуватися цієї

формальності. Існують певні елементи, які повинні бути включені в трудовий договір, незалежно від типу договору, а саме:

- а) ідентифікація, підписи та місце проживання або офіс сторін;
- б) посилання на робочу візу або дозвіл на проживання працівника на португальській території;
- в) діяльність роботодавця;
- г) наймана діяльність та винагорода працівника;
- д) місце та звичайний робочий розпорядок;
- е) розмір, періодичність та форма виплати винагороди;
- є) дати підписання контракту та початку надання діяльності.

Працівник повинен додати до договору ідентифікацію та місце проживання. У разі смерті внаслідок нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання, також долучити документи, що підтверджують законодавчі положення щодо в'їзду та перебування іммігрантів у Португалії.

ПРИМІТКА. Деякі контракти вимагають, крім цих, інших вимог, які варіюються залежно від типу контракту, про який йдеться (наприклад, у строкових контрактах, де помімо іншого, необхідно вказати обумовлений термін та відповідну причину обґрунтування).

Після підписання контракту роботодавець повинен письмово повідомити про цей факт Орган з питань умов праці (*ACT*) сфери діяльності компанії, який повинен супроводжуватися копією контракту, яка буде подана до компетентної служби (див. контакти: *ACT* - Орган з питань умов праці).

Трудовий договір дозволяє працівникові набути певних прав.

- Право на відпочинок у кожному календарному році:

Протягом часу, коли працівник забезпечує свою діяльність, формується право на відпустку, яке має на меті забезпечити оздоровлення працівника та забезпечити його особисту доступність, інтеграцію у сімейне життя та соціальну та культурну участь. Відпустка відбуватиметься в дату, визначену домовленістю між роботодавцем та працівником, або в дату, визначену роботодавцем.

- Право на отримання різних видів субсидій :

а) субсидія на відпустку: вона є доповненням до основної винагороди з однаковою вартістю та є обов'язковою. Отже, це частина винагороди, на яку працівник має право в обмін на свою роботу. Він проводиться щорічно і має на меті забезпечити оплату праці працівників за відпустку;

б) Різдвяна субсидія: подібно до святкової надбавки, вона є доповненням до основної винагороди, з однаковою вартістю та є обов'язковою. Це також частина винагороди, на яку працівник має право в обмін на свою роботу. Ця виплата має щорічний характер, спрямовану на забезпечення більшої ліквідності працівника під час Різдвяного канікул;

в) субсидія при захворюванні: якщо працівник захворіє протягом строку дії контракту, він (контракт) продовжує діяти, за винятком оплати праці працівника протягом періоду відсутності на роботі. У цьому випадку, щоб компенсувати відсутність винагороди, працівник може подати заяву на отримання допомоги за хворобою, однак необхідно, щоб він / вона перебували на обліку в соціальному забезпеченні, щоб він / вона мали записи про винагороду та щоб хвороба могла бути доведена службами охорони здоров'я;

г) Субсидія при народженні дитини: якщо працівник перебуває у ситуації вагітності, материнства чи батьківства, він має право на отримання грошової допомоги під час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, щоб замінити втрачений заробіток на роботі бенефіціаром. У випадках вагітності з високим ризиком допомога може бути призначена протягом періоду перешкоджання роботі (до пологів);

е) Виплата по безробіттю: має на меті компенсувати втрату винагороди за роботом через мимовільне безробіття та сприяти створенню робочих місць. Якщо роботодавець звільняє працівника, виникає мимовільне безробіття, і як таке може мати місце допомога по безробіттю або допомога по безробіттю. Для того щоб отримати доступ до допомоги по безробіттю, необхідно: бути зобов'язаним трудовим договором або еквівалентним договором, працездатністю та доступністю для роботи, бути зарахованим до центру зайнятості по місцю проживання, подати заяву до Відділу соціального забезпечення або Інституту зайнятості та професійного навчання (*IEFP*), як в районі проживання, за власною формою, так і виконавши гарантійний термін. Бенефіціар може вимагати призначення соціальної допомоги по безробіттю (подальшої), коли закінчився період призначення допомоги по безробіттю, який, як правило, менший.

• Право вимагати декількох видів пенсій:

а) Пенсія по інвалідності: якщо трапилась аварія (після якої яка повністю або частково втрачається працездатність працівника для здійснення професійної діяльності) потерпілий може вимагати призначення йому пенсії по інвалідності, яка призначена для компенсації непрацездатності у грошовому вираженні;

б) Пенсія за віком: якщо бенефіціар досяг законодавчо необхідного віку (66 з половиною років) та за умови, що він протягом певного періоду, послідовно або з інтерполяцією, виконував зобов'язання сплачувати знижки на соціальне страхування винагороди (гарантійний термін), ви можете подати заявку на пенсію за віком, яка є довічною. Для дотримання гарантійного періоду можна використовувати загальну кількість внесених внесків, перевірених в інших режимах соціального захисту, національних або закордонних, за умови, що існує хоча б один календарний рік із записом про винагороди, у загальному режимі.

• Право на виплату відповідно до національної мінімальної заробітної плати: Існують певні обмеження, встановлені законодавством, яких роботодавець повинен дотримуватися при визначенні розміру заробітної плати, яку потрібно виплатити працівникові, яку зазвичай називають мінімальною

національною заробітною платою та яка щороку оновлюється. Таким чином, винагорода за діяльність, що здійснюється штатним працівником, не може бути меншою за цю суму. Суб'єкт господарювання повинен виплатити винагороду працівнику до кінця кожного місяця у день, який узгоджується сторонами. Однак, якщо роботодавець не виконує цього обов'язку, працівник може відстояти своє право шляхом:

-Призупинення надання роботи, коли несплата поширюється на певний період у день погашення зобов'язання, що означає, що трудові відносини продовжують існувати, лише призупиняючи. З цією метою медичний працівник повідомляти про призупинення трудового договору роботодавцю та Органу з питань праці (АСТ). Це призупинення закінчується лише тоді, коли працівник повідомляє вищезазначеним суб'єктам, що він припиняє його (внаслідок одностороннього вирішення договору), коли суб'єкт господарювання сплачує заборгованість, укладену з працівником, або коли між сторонами, що перебувають у врегулюванні боргу, досягнуто згоди;

-Одностороннє вирішення (іноді його також називають припиненням) контракту з поважної причини, коли несплата триває протягом певного періоду на дату погашення зобов'язання. Декларація резолюції повинна бути складена в письмовій формі із зазначенням фактів, що обґрунтовують її. У цьому випадку роботодавець зобов'язаний компенсувати працівникові, на якого поширюється режим допомоги по безробіттю.

ПРИМІТКА. Для того, щоб користуватися правами, що впливають з трудового договору, а саме тими, що стосуються певних видів субсидій та пенсій, працівникам рекомендується уточнити у відділі соціального забезпечення регулярність їх внесків. Таким чином, можна перевірити, чи робить на даний момент роботодавець обов'язкові відрахування на соціальне страхування для працівника.

У трудових відносинах можуть виникати ситуації, які змушують будь-яку сторону (чи то працівник чи то роботодавець), втратити зацікавленість до продовження трудового договору. Це може бути, наприклад, пропозиція іншої кращої роботи або невіплата заробітної плати роботодавцем (стосовно до працівника) або тривалі невинуваті відсутності на роботі чи непокори у зв'язку з рекомендаціями, переданими начальством в межах існуючого підпорядкування (стосовно роботодавця).

Таким чином, існує декілька способів припинення трудових відносин:

I- Звільнення

Працівник може розірвати контракт незалежно від причини за допомогою письмового повідомлення на ім'я роботодавця принаймні за 30 або 60 днів до звільнення, залежно від того, чи має він, відповідно, стаж до 2 років або більше у даній компанії. Коли йдеться про строковий трудовий договір, працівник, який бажає розірвати контракт до закінчення узгодженого строку, повинен повідомити роботодавця принаймні за 30 днів до того (коли контракт має конкретну тривалість або більше 6 місяців) або 15 днів (коли термін дії контракту менше 6 місяців). Невиконання цього строку попередження, передбаченого законом, може визначити виплату компенсації працівником.

II - Термін дії

Термін дії укладеного трудового договору закінчується, тобто він припиняє свою дію з однієї з наступних причин: перевірка його строку (тобто закінчення строку, передбаченого договором на час його дії); наявність надзвичайної неможливості, яка заважає працівникові виконувати свою роботу або роботодавцю отримувати її; вихід на пенсію робітника (через інвалідність або старість). Отже, перевірка строку дії контракту є однією з причин конфіскації, але для цього необхідно, щоб існував зв'язок від працівника або роботодавця, що виражає волю припинити його, і який варіюється залежно від проблеми строковий або невизначений трудовий договір.

Таким чином, у випадку строкового контракту, працівник повинен письмово та, принаймні за 8 днів до закінчення терміну, повідомити працедавцю про своє бажання розірвати контракт. У випадку з роботодавцем кінцевий термін спілкування з працівником становить 15 днів.

З іншого боку, коли роботодавець стикається з невизначеним строком контракту, він повинен повідомити працівника про свою готовність розірвати контракт, оскільки ситуація, що обумовлювала його / її найм, перестала існувати принаймні за 7 днів до початку. днів (у контрактах тривалістю до 6 місяців), 30 днів (у контрактах тривалістю від 6 місяців до 2 років) або 60 днів (у контрактах тривалістю більше 2 років).

В обох ситуаціях розірвання контракту внаслідок спілкування роботодавця надає працівникові право на компенсацію, яка повинна розраховуватися на умовах трудового законодавства.

III-Відкликання

Анулювання відображає угоду, підписану між працівником та роботодавцем, з метою розірвання договору, яка повинна бути зведена до написання документа, підписаного обома сторонами. Цей документ повинен містити дату укладення угоди та дату початку її дії. Сторони можуть також домовитись про інші наслідки. Працівник завжди може розірвати угоду про відкликання за умови, що він робить це шляхом письмового повідомлення на ім'я роботодавця до 7-го дня після дати її укладення.

IV-Резолюція

Існує кілька способів розірвання трудового договору, або з ініціативи працівника, або з ініціативи роботодавця.

V-Звільнення через факт, що приписується працівникові

Всякий раз, коли поведінка працівника унеможливує збереження трудових відносин, незалежно від тяжкості або наслідків, спричинених неналежною поведінкою працівника, є справедливою причиною звільнення.

Закон дискримінує кілька винних видів поведінки, які є справедливою причиною звільнення:

- а) Незаконна непокора наказам, які дає начальство;
- б) Порушення прав працівників та гарантій компанії;
- в) Неодноразові провокації конфліктів з іншими працівниками компанії;
- г) Неодноразова незацікавленість у виконанні з належною ретельністю зобов'язань, властивих виконанню посади / посади;
- д) Пошкодження серйозних вотчинних інтересів компанії;
- е) Неправдиві твердження щодо виправдання прогулів;
- є) Необгрунтовані прогули на роботі, що спричиняють серйозні збитки або ризики для компанії, або коли, незалежно від збитків, кількість невинуватених прогулів досягає 5 поспіль або 10 з інтерполяцією;
- ж) Невиконання правил гігієни та безпеки праці;
- з) Застосування в межах діяльності компанії фізичного насильства, травм чи ін. правопорушення, які караються законом щодо працівників компанії, членів корпоративних органів або окремого роботодавця, його делегатів або представників;
- і) Викрадення людей або інші злочини проти свободи осіб, зазначених у пункті з);
- ї) Невиконання або протидія дотримання судових та адміністративних рішень;
- й) Аномальне зниження продуктивності.

VI-Коллективне звільнення

Це означає переривання трудових відносин, спричинених роботодавцем одночасно або послідовно як мінімум на 2-ох працівників (у випадку мікро- та малих компаній) або 5-ти працівників (у випадку середніх та великих компаній) протягом 3 місяців. Ці скорочення повинні базуватися на закритті одного або декількох розділів (або еквівалентної структури) або скороченні персоналу, що визначається ринковими причинами (наприклад: скорочення діяльності компанії через зменшення попиту на товари чи послуги), структурні (напр.: зміни в діяльності компанії) або технологічні (напр.: зміни в технологіях виробництва або процесах). Роботодавець повинен письмово та чітко зазначити причину рішення про звільнення з роботи кожному працівникові. Після здійснення цього повідомлення працівник отримує право на компенсацію.

VII-Звільнення через зникнення роботи

Ця форма припинення трудових відносин може мати місце лише за умови дотримання таких вимог:

- а) Причини звільнення не можуть бути пов'язані з винними показниками працівника або роботодавця;
- б) підтримати трудові відносини практично неможливо, тобто роботодавець не має іншої роботи, сумісної з професійною категорією працівника;
- в) Наявність строкових контрактів на виконання завдань, що відповідають завданням погашеної роботи, не перевіряється;

- г) неможливо застосувати режим колективного звільнення;
- д) Належна винагорода надається працівникові.

Як і у випадку колективного звільнення, необхідно повідомляти роботодавця працівникам, на яких поширюється робота, а також є право працівника на компенсацію.

VIII-Звільнення через неадекватність

Це відбувається тоді, коли практично неможливо зберегти трудові відносини через надзвичайну невідповідність працівника тим функціям, на які він був прийнятий на роботу.

Існує дезадаптація працівника в таких ситуаціях:

- а) Постійне зниження продуктивності чи якості;
- б) Повторні відмови в засобах, призначених на робочому місці;
- в) ситуації ризику для безпеки та здоров'я працівника, інших робітників або третіх осіб;
- г) Невиконання цілей, попередньо встановлених і прийнятих письмово працівником, коли він виконує посади технічної складності чи керівництва.

У ситуаціях, передбачених пунктами а), б) та в), звільнення може мати місце лише за умови дотримання таких вимог:

-Зміни були введені на робочому місці внаслідок змін у виробничих або маркетингових процесах, впровадження нових технологій або обладнання, заснованих на різних або більш складних технологіях, за 6 місяців до початку процесу спілкування працівників;

- Проведено навчальний курс, який відповідає змінам, внесеним на робочому місці, під педагогічним контролем компетентного органу або акредитованого ним органу;

-Робочий отримав після навчання період не менше 30 днів для адаптації до робочого місця або поза ним, коли виконання функцій на цій посаді може спричинити шкоду або ризик для здоров'я себе, інших працівників або третіх осіб;

- У компанії немає іншої роботи, яка відповідає професійній кваліфікації працівника;

-Ситуація неадекватності не визначалася відсутністю умов безпеки, гігієни та здоров'я на роботі, що приписуються роботодавцю;

- Працівник отримує належну компенсацію.

У ситуаціях, передбачених пунктом *д)*, звільнення може мати місце лише за умови дотримання таких вимог:

-Впровадження нових виробничих процесів для нових технологій або обладнання, заснованих на різних або більш складних технологіях, що передбачає зміни функцій, пов'язаних з робочою станцією;

- Ситуація з непридатністю не була визначена через відсутність умов безпеки, гігієни та здоров'я на роботі, що приписуються роботодавцю;

-Надання компенсації працівникові.

Як і у випадку колективних звільнень, роботодавець повинен мати зв'язок із працівником, на якого поширюється звільнення, а також право працівника на компенсацію.

IX - Розірвання трудового договору за ініціативою працівника

Працівник може припинити трудові відносини з роботодавцем за допомогою письмової декларації за умови, що для цього є поважна причина.

Наступна поведінка роботодавця є справедливою причиною:

- a) Винна відсутність своєчасної виплати винагороди;
 - б) Винне порушення гарантій працівника;
 - в) Застосування образливих санкцій;
 - г) винна відсутність гігієни, охорони праці та безпеки праці;
 - д) винна шкода серйозним вотчинним інтересам працівника;
 - ф) правопорушення проти фізичної чи моральної цілісності, свободи, честі чи гідності працівника, покарані законом, що здійснюються роботодавцем або його законним представником;
- необхідність виконувати юридичні зобов'язання, несумісні з продовженням послуги;
- h) істотна і тривала зміна умов праці при законному здійсненні повноважень роботодавця;
 - i) Не винен у невинній сплаті збору.
 - j) Передача набувачу посади роботодавця у відповідному трудовому договорі в результаті переходу компанії.

У цій заяві повинно бути зазначено, який із вищезазначених фактів виправдовує розірвання договору, і повинно бути здійснено протягом 30 днів після їх відома.

ПРИМІТКА

На основі досвіду надання допомоги іммігранту, в рамках діяльності CLAIM Porto Itinerante (Місцевий центр підтримки інтеграції мігрантів), іммігрант, в ході конфлікту з роботодавцем, зазвичай вирішує залишити робоче місце, цей спосіб надати послуги, за якими ви були найняті. У цих випадках під страхом попередження про втрату прав, передбачених законом та трудовим договором, повідомляється про важливість звернення працівника до Управління умовами праці (ACT) з метою отримання інформації про права, які йому надані в результаті конфліктної ситуації, про яку йдеться. Ще однією повторюваною ситуацією є підписання працівником додатків до трудового договору, в яких він висловлює свою згоду зменшити заробітну плату та / або професійну категорію, передбачену контрактом. Оскільки це шкідлива ситуація для працівника, яка часто перевіряється без необхідного усвідомлення з боку працівника наслідків, що виникають, доцільно, щоб працівник детально прочитав надану роботодавцем документацію, розміщуючи їх, якщо це справа в тому, що виникають сумніви.

Згідно з даними, отриманими в результаті дослідження, проведеного Міжнародною асоціацією солідарності (ASI) під назвою: "Психосоціальні та соціальні фактори, що передбачають хорошу інтеграцію на мігрантському ринку праці", приблизно 90% зайнятих мігрантів, незалежно від того, заявили вони чи не заявили, мають трудові відносини.

Хоча спостерігається зменшення ситуацій неформальної зайнятості, з відсотка 23%, який спостерігається на першій роботі, він впав до 7% на останній роботі, респонденти все ще називають контрактну неформальність як другий найбільш часто використовуваний вид зайнятості. Під час гендерного аналізу виявляється, що така ситуація неформальної зайнятості також помітніша серед жінок-мігрантів, 15,6% респондентів.

Для боротьби з цією проблемою необхідно терміново застосовувати заходи щодо формалізації ситуації такого типу та посилення боротьби з незаконною діяльністю. Таємність ніколи не може бути способом інтеграції, вона є джерелом економічної експлуатації та збільшення кількості соціальних конфліктів.

Насправді заходом, який можна розробити в цьому напрямку, буде обізнаність населення мігрантів з профспілковими проблемами з метою підвищення рівня їх знань про свої права та обов'язки як способу боротьби з їх вразливістю на ринку праці.

/ Праці, ратифіковані Португалією;

-Забезпечити процедуру трудових порушень;

-Вправляти іноземні трудові навички;

-Профілактика та боротьба з дитячою працею спільно з іншими державними відомствами;

-Оцінити дотримання правил щодо командування працівників та співпрацювати з інспекційними службами щодо умов праці в інших державах-членах Європейського економічного простору.

ОРГАН З ПИТАНЬ УМОВ ПРАЦІ (АСТ)

Орган управління умовами праці - це державна служба, яка спрямована на сприяння поліпшенню умов праці на всій континентальній території шляхом контролю за дотриманням трудового законодавства в контексті приватних трудових відносин та сприяння безпеці та охороні праці на робочому місці. сектори державної та приватної діяльності. Основними його обов'язками є: - пропагувати, контролювати та контролювати дотримання законодавства щодо трудових відносин та умов, а саме законодавства про безпеку та гігієну праці; -Розробити заходи з підвищення обізнаності, інформації та консультування у сфері відносин та умов праці для працівників та роботодавців та їх представницьких об'єднань; - сприяти спеціалізованому навчанню в галузі безпеки та гігієни праці, підтримуючи організації

робітників та роботодавців у навчанні своїх представників; - Брати участь у розробці політики зміцнення здоров'я на робочому місці та запобігання професійним ризикам та керувати процесом санкціонування служб охорони праці; -Координувати процес навчання та сертифікації техніків та старших техніків з питань охорони праці та гігієни; - Співпрацювати з іншими органами державного управління з метою повної дотримання трудових норм на умовах, передбачених законодавством Співтовариства та конвенціями Міжнародної організації праці, ратифікованими Португалією; -Забезпечити процедуру трудових порушень; -Вправляти іноземні трудові навички; -Профілактика та боротьба з дитячою працею спільно з іншими державними управліннями; - Оцінити дотримання правил щодо командування працівників та співпрацювати з інспекційними службами щодо умов праці в інших державах-членах Європейського економічного простору.

ІНСТИТУТ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ (IEFP)

IEFP - це національна державна служба зайнятості.

Його місія - сприяти створенню та підвищенню якості зайнятості та боротьбі з безробіттям шляхом реалізації активної політики зайнятості, а саме професійного навчання. Цей інститут має розгалужену мережу центрів працевлаштування, навчання, професійної реабілітації та центрів підтримки для створення бізнесу. Він охоплює такі послуги, як працевлаштування, професійне навчання, професійна сертифікація, рішення для юридичних осіб, обмін роботою. В рамках IEFP також розробляються децентралізовані служби, що називаються GIP - Професійні бюро введення, деякі з них безпосередньо присвячені іммігрантам. Рекрутингові та селекційні компанії Мета рекрутингових та відбіркових компаній полягає у наданні своїм клієнтам (зазвичай компаніям) певних процесів та методів, що дозволяють їм обирати кандидатів на певну роботу / функцію з найбільш відповідним профілем. З цією метою його діяльність, по суті, спрямована на пошук, відстеження, дослідження та відбір кандидатів, а також оцінку їх особистості та психологічних особливостей. Таким чином, прагнучи полегшити діяльність компанії, вони проводять весь процес скринінгу, представляючи роботодавцю лише декілька пропозицій кандидатів, з одноосібною відповідальністю вирішити, хто з них є правильною особою. Внески та податки Після початку будь-якої професійної діяльності з боку іммігранта у приймаючій країні він / вона покладається на певні юридичні зобов'язання. Насправді, за деякими винятками, будь-яка особа, яка працює на ринку праці, повинна щомісяця робити знижки на винагороду за свою роботу. Ці знижки зроблені для двох великих юридичних осіб, про які буде сказано нижче.

ФІСКАЛЬНА АДМІНІСТРАЦІЯ (МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ)

Виконання зобов'язань перед Податковою адміністрацією, яке зазвичай відбувається з початком професійної діяльності, передбачає здійснення зарахування, і це потрібно зробити для переходу до фінансового управління району проживання. Він має характер на все життя і веде до:

- Посилання на податкову систему;
- Присвоєння податкового ідентифікаційного номера (*N.I.F.*) та типу платника податків.

У Португалії існує річний звіт про доходи, який збирає всю інформацію, пов'язану з доходом, заробленим певною особою на протязі кожного календарного року, де відслідковуються суми щомісячних зроблених відшкодувань, а також витрати, понесені цією особою. Цей звіт/декларація дозволяє розрахувати податок на доходи фізичних осіб (*IRS*), який є обов'язковим в Португалії.

ПОДАТКОВА СЛУЖБА

Для того, щоб отримати доступ до виплат /виплат, що приписуються системою соціального страхування, необхідно зареєструвати, за допомогою чого цей орган інформується, про початок здійснення професійної діяльності працівником. Він має характер на все життя і веде до:

- Посилання на систему соціального забезпечення;
- Присвоєння ідентифікаційного номера соціального страхування (*NISS*) та типу пільговика;

Форма надання знижок та їх суми, коли вони реєструються в різних суб'єктах господарювання та варіюються залежно від того, чи є вони найманими працівниками (незалежною особою) або самозайнятими працівником.

Що стосується знижок, що підлягають сплаті за податком на доходи фізичних осіб (ІПС), суб'єкт господарювання, якому надається робота, незалежно від того, чи є самозайнята особа, переходить до так званого „податку на утримання”, податку, який припадає за винагороду робітнику. У першому випадку податок, який утримується, завжди перевіряється, а застосовувана ставка є змінною і, як правило, нижчою, тоді як у другому випадку податок, який утримується, може бути не перевірена (у випадку зниженого рівня доходу, на який може поширюватися режим звільнення), а ставка податку фіксована і вища.

Утримана сума виплачується щомісяця роботодавцем до Податкової служби, що являє собою відрахування (зменшення) із загальної суми податку, яку повинен сплатити працівник, залежно від заробленого доходу, наприкінці календарного року.

На відміну від цього, що стосується внесків /виплат, які мають бути зроблені роботодавцем в рамках соціального страхування у разі самостійної роботи на

утриманні бенефіціаром (в даному випадку імігрантом) у разі. В останньому випадку може знадобитися здійснити три платежі по рахунку протягом фінансового року, що становить аванс на загальну суму податку, який повинен сплатити працівник.

ІНШІ ФОРМИ ОПОДАТКУВАННЯ

- *IRC* - Податок на прибуток підприємств (наприклад: компанії тощо);
- ПДВ - податок на додану вартість: застосовується до діяльності споживачів загалом;
- *IMI* - податок на комунальне майно: застосовується до активів, що належать конкретній фізичній чи юридичній особі,;
- *IMT* - Муніципальний податок на передачу: застосовується до будь-яких передач будь-якому іншому суб'єкту / особі певного нерухомого майна;
- *IS* - гербовий збір: застосовується до всіх видів документів, контрактів, актів та інших ситуацій, передбачених законодавством;
- *Emoluments* - застосовується до всіх актів, що практикуються службами реєстрації та нотаріусом;
- *TM* - Плата за користувача: застосовується до послуг, що надаються у державних закладах, пов'язаних із охороною здоров'я.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

В рамках правового поля соціального захисту для імігрантів має велике значення.

Законодавство Португалії, яке регулює це питання, передбачає, що кожен має право на соціальний захист, який гарантується системою соціального забезпечення (стаття 63 Конституції Португальської Республіки та стаття 2 Закону 4/2007 від 16 січня - Основний закон про соціальне забезпечення).

Соціальне забезпечення - це система, яка спрямована на забезпечення основних прав громадян і рівних можливостей, а також сприяння добробуту та соціальній згуртованості для всіх португальських або іноземних громадян, які здійснюють професійну діяльність або проживають на цій території.

У цьому сенсі головним завданням системи соціального забезпечення є:

- a) гарантувати реалізацію права на соціальне забезпечення;
- b) сприяти постійному покращенню умов та рівнів соціального захисту та посиленню відповідного капіталу;
- v) Підвищення ефективності системи та ефективності управління нею.

Як спосіб досягнення своїх цілей система наразі охоплює 3 системи захисту:

СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЛЯ ГРОМАДЯН

Вона має на меті гарантувати основні права громадян та рівні можливості, а також сприяти соціальному добробуту та згуртованості. Вона розділена на кілька підсистем:

а) Підсистема соціальних дій: спрямована на запобігання та виправлення ситуацій соціальної та економічної нерівності, соціальної залежності, дисфункції, виключення чи вразливості, а також інтеграції та просування людей та їх розвитку за відповідних можливостей.

Ця система особливо спрямована на найбільш вразливі групи, такі як діти, молодь, люди з обмеженими можливостями та люди похилого віку, а також інші люди, які опинилися в економічній та соціальній скруті. Це відбувається шляхом встановлення партнерських відносин, що передбачає участь / співпрацю кількох державних та приватних організацій, що мають визнаний суспільний інтерес.

б) Підсистема солідарності: призначена для забезпечення основних прав з метою запобігання та викорінення ситуацій бідності та відторгнення, а також гарантування переваг у ситуаціях доведених особистих чи сімейних потреб, не включених до підсистеми соціального забезпечення.

Застосовується у випадках відсутності або недостатності економічних ресурсів у окремих домогосподарствах та у людей з інвалідністю, в похилому віці, смерті та недостатньому забезпеченні доходом від роботи та, для задоволення основних потреб, сприяння їх поступовій соціальній та професійній підтримці. Ця підсистема розглядає лише національних громадян, однак за певних обставин вона може поширюватися на осіб без громадянства, біженців та іноземців, які проживають у Португалії.

в) Підсистема захисту сім'ї: має на меті забезпечити компенсацію збільшених сімейних платежів, коли трапляються певні випадки, передбачені законом, особливо у ситуаціях залежності та інвалідності, шляхом надання грошової допомоги.

У певних випадках також може визначитися наданням виплат у натуральній формі, коли вважається, що таким чином краще охоплюється соціальний ризик. Ця підсистема стосується більшості людей, тобто як громадян, так і іноземців, однак, щоб останні мали доступ до цього захисту, вони повинні легально проживати в Португалії.

СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Вона має на меті гарантувати грошові виплати, що замінюють доходи від роботи, до якої ви більше не маєте доступу через законодавчо встановлені ситуації.

Система Соціального захисту гарантована та враховує такі випадки, як хвороба, материнство та батьківство, безробіття, нещасні випадки на виробництві, професійні захворювання, інвалідність, старість та смерть. Цей захист може бути збільшено або зменшено залежно від нових конкретних ситуацій. Він є обов'язковим для працівників (або юридично еквівалентних) та самозайнятих і може підлягати примусовому стягненню у разі несплати.

Для того, щоб отримати доступ до соціального захисту, необхідно зареєструватись в системі соціального страхування та виконувати зобов'язання щодо сплати податків (сплата податків на соціальне страхування) як працівником, так і роботодавцем, якщо це так.

Таким чином, усі працівники, які працюють у Португалії, незалежно від їхньої національності, охоплені соціальним захистом, що є результатом загального режиму соціального забезпечення, до тих пір, поки вони виконують відповідні зобов'язання.

ДОДАТКОВА СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

Вона спрямована на розподіл додаткових пільг - пільг з метою посилення соціального захисту платників податків.

Вона включає, з одного боку, режим державної капіталізації, а з іншого, додаткові схеми індивідуальної та колективної ініціативи. Режим державної капіталізації є добровільним та індивідуальним, що по суті має на меті забезпечити додаткові вигоди, крім тих, що надаються в рамках системи соціального забезпечення. Це передбачає створення індивідуальних рахунків, що управляються за фінансовим режимом капіталізації. Додаткові схеми індивідуальної ініціативи (пенсійні накопичувальні програми, страхування життя тощо) та колективної роботи є не обов'язковими на користь людини чи конкретної групи людей. Ними можуть керувати державні, кооперативні або приватні організації, які створені саме для цієї мети.

Районні центри соціального забезпечення (CDSS) - це відповідальні служби за здійснення заходів в кожному районі, які вважаються необхідними для впровадження, розвитку та управління вище зазначеними пільгами системи соціального забезпечення (див. Контакти: Районні центри соціального забезпечення).

ПРИМІТКА. Будь-яка фізична або юридична особа, на яку покладено зобов'язання за соціальним забезпеченням, може вимагати видачі заяви про регулярне виконання цих зобов'язань. Веб-сторінка соціального страхування дозволяє зареєструватися на вкладці Пряме соціальне страхування, яка дозволяє отримати

доступ до всіх даних, що впливають із ваших стосунків із соціальним забезпеченням, серед інших ситуацій, наприклад, щоб перевірити, чи роботодавець належним чином знижує вас.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ У РАМКАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Його режим передбачений Регламентами ЄС № 1408/71 та № 574/72, що охоплюють 27 держав Європейського Союзу, а також Ісландію, Ліхтенштейн та Норвегію, які є частиною Європейського економічного простору, та Швейцарію, в рамках Угоди про вільне пересування осіб, укладеної між Європейським Співтовариством та його державами-членами та Швейцарською Конфедерацією;

Регламент ЄС № 1408/71 визначає застосування схем соціального страхування до утриманців, самозайнятих або державних службовців держави-члена або осіб без громадянства / біженців, які проживають на території держави-члена, та до членів їх сімей, які переїхали в межах Європейського економічного простору.

Відповідно до цього регламенту, особи, які проживають на території однієї з держав-членів, підпадають під зобов'язання та користуються перевагами законодавства будь-якої держави-члена на тих самих умовах, що і громадяни цієї держави, однак громадянин може підлягати лише під законодавство однієї з держав-членів.

Гарантії, пропоновані цим дипломом, такі:

- Виплати по інвалідності, старості та смерті: громадяни отримують усі виплати, отримані в різних державах-членах, сукупно;
- Виплати по безробіттю: будь-яка безробітна особа, яка відповідає умовам, передбаченим законодавством держави-члена, і має право на такі виплати, зберігає це право за собою, навіть якщо вона переїжджає шукати роботу до іншої держави-члена;
- Сімейні виплати: ті, хто працює на інших в будь-якій державі-члені, мають право на сімейні виплати стосовно відповідної сім'ї, навіть якщо остання перебуває в іншій державі-члені;
- Субсидії щодо хвороби та материнства: усі громадяни мають право на охорону здоров'я, навіть якщо вони проживають у країні-члені, крім тієї, в якій вони зареєстровані.

Режим, передбачений цим регламентом, зазнав певних змін згідно з Регламентом 859/2003 з метою поширення згаданого режиму на працівників-іммігрантів, які мають законне місце проживання в будь-якій державі-члені, які походять з третіх держав і які пересуваються в межах Європейського Союзу.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПОЗА МЕЖАМИ СФЕРИ ДІЯЛЬНОСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

З метою сприяння покращення соціального захисту працівників-іммігрантів та їх сімей, Португалія уклала декілька угод, договорів з різними державами, які укладаються з посиланням на ідентифікацію країни, з якою вони були підписані:

Андорра: Конвенція та Адміністративна угода, що діють з 07.07.1991;

Аргентина: Конвенція (21.10.1967) та Адміністративна угода (28.12.1971);

Австралія: Переглянута конвенція (01.10.2002) та Адміністративна угода (01.11.1992);

Бразилія: Додаткова угода та коригування, що діють з 16.04.1995;

Кабо-Верде: Конвенція та Адміністративна угода, що діють з 01.12.87;

Канада: Угоди з Федеральною державою, Адміністративна угода, що діє з 01.05.1981 р.,

Угода з провінціями Онтаріо: Відновлена Поправка щодо нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, що діє з 01.08.1984 р.,

Угода з Квебеком : Коригувальна та адміністративна угода (01.07.1981),

Додаткове коригування та адміністративна угода (01.11.1992)

Чилі: Конвенція та адміністративна угода набуває чинності з 01.11.2001;

США: Угода про експорт пенсій (01.05.1968); Угода про соціальне забезпечення та адміністративна угода (01.08.1989);

Гвінея-Бісау: Конвенція та Адміністративна угода, які ще не набрали чинності;

Марокко: Конвенція, що діє з 01.10.2000 р.;

Великобританія: стосовно Нормандських островів (Джерсі, Гернезі, Герм, Джету та Мен);

Уругвай: Адміністративна угода про застосування Іbero-американської конвенції про соціальне забезпечення (01.12.1987);

Венесуела: Конвенція та Адміністративна угода, що діють з 01.01.1993;

Конвенція про соціальне забезпечення між Португальською Республікою та Тунісом та відповідна адміністративна угода.

На додаток до цих конвенцій, держава Португалії докладає зусиль для укладення угод з Анголою, ПАР, Мозамбіком та Болгарією.

ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ІП

Інститут соціального забезпечення, має на меті управління системами соціального забезпечення, визнання прав та виконання зобов'язань, що впливають із систем соціального забезпечення, та здійснення соціальних дій, а також виконання міжнародних угод з питань соціального забезпечення та соціальних дій.

Деякі атрибуції *ISS, IP*:

- а) Керувати перевагами системи соціального забезпечення та її підсистем;
- б) Гарантувати реалізацію прав та сприяти виконанню зобов'язань пільгових системи соціального забезпечення;

- в) Здійснювати наглядові дії за закладами соціальної підтримки для пільговиків та платників податків та накладати штрафи на адміністративні правопорушення.
- г) Розробляти та реалізовувати політику соціальних дій та заходи щодо боротьби з бідністю та сприяння соціальній інтеграції;
- д) Збирати доходи із системи соціального забезпечення, забезпечуючи відповідність вимогам контрибуційних зобов'язань;
- е) Інше.

ОСВІТА / НАВЧАННЯ

Освіта дорослих відіграє вирішальну роль у підтримці інтеграції іммігрантів у суспільство та економіку, відіграючи важливий характер для забезпечення працевлаштування на сучасному ринку праці. Завдяки цьому можна уникнути проблем, що виникають внаслідок соціальної ізоляції в результаті того, що люди мають лише базові навички. Тому необхідно інвестувати в іммігрантське населення через освіту та навчання, які відповідають їхнім потребам, дозволяючи таким чином перевірити загальні переваги.

Шкільна освіта в Португалії поділяється на 3 рівні:

Базова освіта.

Універсальна, обов'язкова та безкоштовна. Її тривалість понад 9 років, протягом яких учень проходить 3 послідовних цикли:

- 1-й цикл (тривалість 4 роки);
- 2-й цикл (тривалість 2 роки);
- 3-й цикл (тривалість 3 роки).

Середня освіта

Потрібно закінчити базову освіту, тривалість якої триває понад 3 роки:

- Загальні курси (спрямований на навчання);
- Технологічні курси (спрямований на започаткування активного життя);
- Професійні курси (спрямований на започаткування активного професійного життя).

Університетська освіта

Вимагає успішного закінчення середньої освіти. Тривалість здобуття такої освіти варіюється залежно від наукового ступеня, який призначений:

- Градуація (тривалість 3, 4 або 5 років);
- Магістр (максимальна тривалість 4 роки);
- PhD (змінна тривалість).

Існують таблиці відповідності, які дозволяють отримати знання про взаємозв'язок між рівнями освіти, що існують у Португалії, та рівнями освіти, що існують в інших країнах (див. Контакти Міністерства освіти та Головного управління вищої освіти). Що стосується процесу еквівалентності навчання в базовій та середній освіті, то він варіюється залежно від кваліфікації, яка приходить із країни походження. Для полегшення цього завдання таблиці еквівалентності організовані за країнами. Ситуації, які не підпадають під цю таблицю, можуть надаватися Міністерством освіти, аналізуючи конкретну ситуацію.

Існують організації, які мають компетенцію з надання рівнозначності академічної кваліфікації, а саме:

- 1-й цикл базової освіти: це компетенція регіональних директорів освіти;
- 2-й та 3-й цикли базової освіти та середньої освіти: з метою подальшого навчання органи управління офіційних приватних та кооперативних навчальних закладів несуть відповідальність, проте вони мають педагогічну автономію;
- Всі інші ситуації еквівалентності, не охоплені попередніми це - компетенція директора Головного управління інновацій та розвитку навчальних програм Міністерства освіти. Сюди включено еквівалентність на рівні 12-го року.

З іншого боку, іноземні громадяни можуть вимагати визнання або еквівалентність кваліфікацій чи дипломів в рамках вищої освіти в Португалії (D.L. n° 66/2018 від 16 серпня).

Визнання може бути здійснено такими способами:

- а) Автоматичне визнання: акт, який дозволяє загально визнати науковий ступінь або диплом іноземця, рівень, завдання та характер якого ідентичні португальським ступеням бакалавра, магістра та лікаря або диплому вищого професійно-технічного спеціаліста, який включений до переліку ступенів та дипломів, встановлених комісією з визнання іноземних ступенів та дипломів.
- б) Визнання рівня: акт, який дозволяє визнати іноземний ступінь вищої освіти або диплом шляхом порівняння в індивідуальному порядку як такий, що має рівень, що відповідає науковому ступеню або диплому португальської вищої освіти.
- с) Конкретне визнання: акт, що дозволяє визнати іноземний ступінь вищої освіти або диплом, ідентичний науковому ступеню або диплому португальської вищої освіти, шляхом аналізу рівня, тривалості та змісту програми в кожному конкретному випадку в даній області навчання, галузі знань або спеціальності.

На додаток до цих процесів еквівалентності чи академічного визнання, існує також можливість розпочати так званий процес професійного визнання, який дозволяє отримати доступ до визнання певних професій у Португалії.

Професійне визнання може здійснюватися на 2 рівнях:

На найвищому рівні.

Потрібен диплом про вищу освіту мінімальною тривалістю 3 роки. Це стосується лише громадян Європейського Союзу, Ліхтенштейну, Норвегії, Ісландії та Швейцарії. Він охоплює лише ті професії, які регламентовані в D.L. n° 289/91 від 10/08, зі змінами, внесеними в D.L. n° 396/99 від 10/13 та D.L. 71/2003 від 10/04. Національне управління вищої освіти зобов'язане перевірити вимоги до заяви про визнання.

На рівні Європейського Союзу.

Це стосується громадян, які мають право здійснювати професійну діяльність у державі-члені ЄС та охоплює професії, регламентовані в DL № 48/2003 від 20/03, який транспонує Директиву № 2013/55 / ЄС. Інститут зайнятості та професійної підготовки (IEFP) в межах Загальної системи визнання професійних кваліфікацій зобов'язаний перевірити вимоги до відповідної заяви про визнання.

Поза межами Європейського Союзу.

Це стосується всіх громадян загалом, які не мають кваліфікації для здійснення професійної діяльності. Громадянин повинен мати належну професійну підготовку, або професійний досвід, або професійне звання, видане іншою країною. Визнання матеріалізується шляхом видачі сертифікату професійної кваліфікації (CAP). Інститут зайнятості та професійної підготовки (IEFP) в рамках Національної системи професійної сертифікації повинен перевірити вимоги до відповідної заяви про визнання.

ЦЕНТРИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

це центри, що спеціалізуються на підвищенні кваліфікації дорослих, що займаються наданням інформації, консультуванням та направленням на та професійне навчання для людей віком від 18 років, які хочуть покращити кваліфікацію.

Ці центри прагнуть досягти таких цілей:

- Підвищити рівень кваліфікації та покращити можливість використання активів, забезпечивши навичками, пристосованими до потреб ринку праці;
- Значно знизити рівень неписьменності, як буквальний, так і функціональний, одночасно ведучи боротьбу із напівграмотністю та неписьменністю;
- Оцінка системи, сприяння збільшенню інвестицій молодих людей у освітні та навчальні курси;
- Виправити структурну відсталість країни з точки зору шкільного навчання в напрямку більшого зближення з європейською реальністю;
- Пристосувати пропозицію та навчальну мережу до потреб ринку праці та до національних та регіональних моделей розвитку.

Доступні кілька видів освіти та навчання дорослих, а саме:

- Навчання базовим навичкам;
- Курси навчання дорослих;
- Модульні курси;
- Курси визнання, перевірки та сертифікації навичок (*RVCC*);
- Курси португальської мови для носіїв інших мов;
- Курси технологічної спеціалізації (*CET*). (див. додаткову інформацію на веб-сайті: <https://www.qualifica.gov.pt>)

ПРОФЕСІЙНА КВАЛІФІКАЦІЯ

Професійне навчання, як єдине ціле з багатогранними характеристиками вважається найефективнішим тоді, коли мова йде про іммігрантське інтегроване населення. Насправді, таким чином легше досягти кращих результатів у короткостроковій перспективі.

В даний час, беручи до уваги специфіку проблем, з якими стикаються іммігранти та щоб уникнути дискримінації, доведено, що існують спеціальні програми професійної підготовки, однак необхідно докласти ще чимало зусиль, щоб це населення могло легко отримувати доступ до загальнонавчальних програм.

Вивчення мови приймаючої країни відіграє в цьому відношенні дуже важливу роль, оскільки ця проблема найчастіше є основною перешкодою для відвідування курсів професійного навчання або працевлаштування. Для

боротьби з цією проблемою вже створені курси португальської мови для іноземців різними державними та приватними структурами.

БОЛОНЬСЬКА УГОДА

У 1999 році міністри освіти 30 європейських держав підписали Болонську декларацію, припускаючи зобов'язання створити єдність та одноманітність в освіті, яка сприяє мобільності та працевлаштуванню студентів та майбутніх фахівців у Європі. Загалом на сьогодні налічується 47 країн, які ратифікували положення Болонської декларації.

Що стосується Португалії, то завдяки Декрету-Закону № 74/2006, згодом внесеного до Закону 107/2008 від 25 червня, вступили в силу положення Болонської декларації, що адаптували всю національну систему вищої освіти.

Інновації, представлені Болонським процесом, слугують наступним цілям:

- Розвивати освіту протягом усього життя ;
- Посилити якість європейської вищої освіти;
- Впорядкувати визнання навичок та кваліфікацій;
- Сприяти академічному життю з більшим активним залученням до академічних та університетських заходів;
- Розширювати доступ до вищої освіти;
- Ратифікувати Європейський простір вищої освіти (ЄПВО).

Хоча міграційний потенціал є високим і може принести очевидні переваги країні, ми виявили, що лише 13,36% опитаних людей у рамках дослідницького проекту «Психосоціальні та соціальні фактори, що передбачають хорошу інтеграцію на ринку праці для іммігрантів», проведеного ASI, зробили запит на визнання їхньої кваліфікації.

Для протидії такій тенденції та щоб максимально використати свій потенціал, щоб збільшити свою адаптацію до португальського робочого світу, одним із заходів, який слід розробити, це - підвищення обізнаності населення мігрантів. У ході дослідження було виявлено, що дана група людей робить ставку на курси професійного навчання в більш поперечних сферах, таких як інформаційні технології, наука, соціальні та приватні послуги.

Підвищення обізнаності мігрантів про курси підвищення професійності, безпосередньо пов'язаних із сферою їхньої підготовки, дасть змогу максимально використати свої можливості, збільшити свої доходи, що виявиться як додана вартість для португальського ринку праці.

З іншого боку, існує потреба в спрощенні процесу підтвердження еквівалентності кваліфікації, яка була набута в країні походження іммігранта, коригуючи попит та пропозицію на роботу в Португалії, дотримуючись взаємозв'язку: кваліфікація працівника та функція його зайнятості.

Отримані дані підтверджують доцільність цієї адекватності, оскільки при аналізі можливості передачі досвіду роботи мігранта було встановлено, що ті,

хто працює у галузі своєї базової підготовки або виконує функції, подібні до функцій в країні походження, мають вищу заробітну плату та більший успіх у професійній інтеграції.

Іншим вирішальним аспектом для ефективної інтеграції населення мігрантів є володіння мовою країни перебування, в даному випадку португальської мови. Також щодо цього пункту було виявлено деякі прогалини там, куди необхідно втрутитися. З огляду на цей сценарій, надзвичайно важливим є сприяння навчальним заходам на рівні португальської мови, які були б більш гнучкими та адаптованими до цього типу населення.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ

Міністерство освіти (МО) має на меті визначати, координувати, виконувати та оцінювати національну політику, що стосується освітньої системи, в рамках дошкільної освіти, базової та середньої освіти, а також формулювати національну політику освіти та національної політики професійного навчання.

Деякі атрибуції МО:

- Визначати та сприяти реалізації політики, пов'язаної з дошкільною освітою, базовою та середньою освітою, а також спеціальними методами та позашкільною освітою;
- Визначати та сприяти впровадженню політики в галузі освіти та професійної підготовки спільно з урядовими відомствами, відповідальними за сфери зайнятості та професійного навчання;
- Брати участь у координації політики в галузі освіти та професійної підготовки з національною політикою, зокрема, пов'язаною з просуванням та вивченням португальської мови, підтримкою сім'ї, соціальною політикою, просуванням громадянства, збереженням навколишнього середовища та здоров'я, просування по службі;
- Забезпечення права на освіту та дотримання обов'язкового шкільного навчання, запобігання достроковому залишенню школи та сприяння підвищенню кваліфікації населення в подальшій перспективі сприяння освіти протягом усього життя;
- Планувати та керувати мережею державних навчальних закладів, беручи до уваги ініціативи в контексті приватної та кооперативної освіти;
- Продовжувати регулювання освітньої системи шляхом керівництва, моніторингу та перевірки діяльності навчальних закладів;
- В рамках Європейського Союзу розвивати міжнародні, багатосторонні та двосторонні відносини, в контексті діяльності щодо співпраці, притаманні системі освіти, на умовах зовнішньої політики португальської держави та без надання шкоди для повноважень Міністерства закордонних справ.

НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО З КВАЛІФІКАЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Національне агентство з питань кваліфікації та професійної освіти має на меті координувати впровадження політики у галузі освіти та професійної підготовки молоді та дорослих та забезпечувати розвиток та управління системою визнання, перевірки та сертифікації навичок.

Обов'язки агентства (ANQEP, I P):

а) Розробляти та керувати системою визнання, перевірки та сертифікації компетентності шкільної та професійної освіти, забезпечуючи координацію відповідної мережі структур, а також моніторинг, оцінка та регулювання системи, у тісному режимі співпраці з іншими структурами, що входять до Національної системи кваліфікацій;

б) Координувати, стимулювати та управляти пропозицією освіти та професійної підготовки з подвійною сертифікацією для молоді та дорослих, а також для мережі організацій, відповідальних за застосування відповідних інформаційних та керівних засобів, тим самим забезпечуючи взаємодоповнення освіти, професійної системи підготовки та якість зазначених пропозицій;

в) гарантувати моніторинг, оцінку та регулювання пропозиції освіти та професійного навчання з подвійною сертифікацією для молоді та дорослих;

г) координувати та сприяти розробці навчальних курсів та програм, конкретних методів та матеріалів для загальної освіти та професійного навчання з подвійною сертифікацією для молоді та дорослих;

д) встановлювати в межах своїх повноважень відносини, щодо співпраці чи асоціації з іншими суб'єктами та організаціями, державними та приватними, національними чи іноземними, а саме з метою сприяння розвитку якості навчання протягом усього життя та без надання будь-якої шкоди для повноважень Міністерства закордонних справ;

е) сприяти розвитку на європейському рівні механізмів обміну та співпраці, а також мобільності між системами освіти та професійним навчанням молоді та дорослих, тещо.

ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я

Охорона здоров'я - це право приватних осіб та громади в цілому, які завжди прагнуть держави гарантувати рівність громадян у доступі до медичного обслуговування з метою пом'якшення наслідків економічної та географічної нерівності тощо.

Центри Здоров'я та лікарні, організовані в Національну службу охорони здоров'я (СНС), яка належить Міністерству охорони здоров'я, і діють в кожному регіоні та які надають громадянам первинну медичну допомогу. (див.

сайти: Регіональне управління охорони здоров'я) – це офіційна служба, що забезпечують охорону здоров'я населенню.

Основний закон про охорону здоров'я, який визначає Національна служба охорони здоров'я (Закон 95/2019 від 04/09), передбачає, що користувачами цієї послуги є всі громадяни як Португалії, так громадяни, які мають постійне місце проживання або знаходяться на тимчасовому перебуванні в Португалії, громадяни держав-членів Європейського Союзу, громадянами третіх країн або особами без громадянства, прохачами про міжнародний захист та притулок та мігрантами з особливим юридичним статусом чи без нього.

Таким чином, Наказ № 25.360 / 2001 визначає доступ іноземних громадян до Національної служби охорони здоров'я на умовах рівного ставлення з місцевим населенням.

Для повного доступу до медичних послуг іноземець повинен під час реєстрації в районному медичному центрі пред'явити дозвіл на проживання, а якщо це неможливо, то хоча б довідку про проживання, видану Місцевою адміністрацією району, в якому ви проживаєте, де зазначено, що ви перебуваєте в Португалії більше 90 днів.

Остаточна реєстрація в Центрі охорони здоров'я призводить до видачі реєстраційного номера. Цей номер ідентифікує його власника перед установами та службами, що належать до NHS, таким чином надаючи йому доступ до всіх існуючих служб охорони здоров'я, а також користуючись іншими вигодами, такими як безкоштовне придбання або надання знижки на ліки, за рахунок державою відшкодування. Цей номер завжди потрібно пред'являти у будь-якому державному закладі охорони здоров'я для призначення медичних оглядів.

Надання цих послуг має протилежність при сплаті користувачем символічної суми, що називається «плата за модератора». Однак люди, які перебувають у ситуації економічної нестабільності, вважаються звільненими від цієї виплати. Тому звільняються: вагітні жінки, діти віком до 12 років, безробітні та особи, які перебувають перебувають на обліку в Центрі зайнятості, люди, які потребують допомоги та отримують підтримку від офіційних установ.

ПРИМІТКА. У разі будь-яких перешкод для відвідування будь-якої служби чи установи, що входять до складу NHS, іноземець / іммігрант повинен згадати Наказ № 25.-360/2001, який визначає доступ іноземних громадян до Національної служби охорони здоров'я. Якщо ситуація не вирішена, ви можете попросити представити книгу скарг, і залишити свою скаргу або, врешті-решт, вдатися до просьби втручання поліції, щоб гарантувати реалізацію вашого права на здоров'я

Міністерство охорони здоров'я - це урядовий департамент, головним завданням якого є визначення національної політики у галузі охорони здоров'я, здійснення нормативних функцій, пов'язаних з цим питанням, сприяння його виконанню та оцінка результатів.

Деякі з його атрибутів:

- Забезпечити формулювання, виконання, моніторинг та оцінку політики охорони здоров'я;
- Управляти функції регулювання, планування, фінансування, керівництва, моніторингу, оцінки, аудиту та інспекції в галузі Національної служби охорони здоров'я;
- Виконувати функції регулювання, інспектування стосовно надання медичних послуг, розроблених приватним сектором, інтегрованих чи не включених до системи охорони здоров'я, включаючи залучених до них фахівців.

Поліклініки

Поліклініка є базовим підрозділом Національної служби охорони здоров'я, який спрямований на обслуговування та надання медичної допомоги населенню. На національній території вони розподілені за районами і завжди слід використовувати той центр, який відповідає адресі вашого проживання. Такі медичні центри зазвичай надають певні види послуг, такі як:

- Консультації з загальної практики / сімейної медицини;
- Служба громадського здоров'я (охорона здоров'я);
- Медична допомога мед. персоналу ;
- Соціальний сервіс;
- Служба вакцин та консультацій, підтримка на дому.

СОЦІОПОЛІТИКА.

Участь жінок і чоловіків у житті громади і є найефективнішим способом досягнення міцної, гармонійної, демократичної та загальної соціальної структури країни, орієнтованої на добробут населення.

У Португалії існує чимало асоціацій та організацій, які працюють з метою управління та сприяння покращенню становища іммігрантів у країні. Головним завданням даних організацій є надання загальної підтримки іммігрантам з метою полегшення їхнього процесу інтеграції.

Сила політичної репрезентативності, якої досягає іммігрант, демонструє, що співпраця з організацією приносить переваги для іммігрантської громади. Тим самим ратифікуючи свої права, право на рівноправність, право на гармонійне співіснування серед усіх етнічних груп.

На думку уряду Португалії, який через Верховний Комісаріат з питань міграції (ACM) намагається просувати роль та вплив асоціацій іммігрантів в Португалії, діяльність асоціацій, культурних центрів та неурядових громадських організацій на підтримку іммігрантів заслуговує на високу оцінку та увагу.

ПРИМІТКА. Останні статистичні дані Верховного комісаріату з питань міграції (Infographics OM_2020) стосуються активного громадянства: 64% іноземців, які проживають на території Португалії, мають право голосу, але із 100 цих іноземних резидентів зареєстровано лише 12. У період з 2007 по 2018 рік понад півмільйона (517 775) іноземців придбали португальське громадянство, що становить близько 43 тисяч нових громадян Португалії на рік https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/72296/Infografia+OM_2020.pdf/e73e8ebd-a2c3-441c-8592-390ce2bd2824

РЕЖИМ ПРО РІВНОПРАВНІ ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ГРОМАДЯН БРАЗИЛІЇ

Завдяки Договору про дружбу, співробітництво та консультації між Португальською Республікою та Федеративною Республікою Бразилія, громадянин Бразилії може реалізовувати громадянські права в Португалії. У внутрішньому режимі це - Декрет-Закон № 154/2003 від 15 липня регулює питання, надаючи таким чином реєстрацію статусу рівноправності для громадян Бразилії, які проживають у Португалії.

Отримавши статус рівноправного, бразильці користуються тими ж правами, що й національні громадяни, на яких поширюються ті самі обов'язки, за винятком права на дипломатичний захист, яке громадянин Португалії отримує в третій державі та права на доступ до посад Президент Республіки, Президент Асамблеї Республіки, Прем'єр-міністр, президенти Верховних судів, проходження служби у Збройних Силах та прийом у дипломатичній кар'єрі.

Лише за запитом громадянин Бразилії може отримати статус рівних прав та обов'язків або політичних прав. Визнання політичних прав вимагає надання статуту про рівноправність, який повинен здійснюватися у конкретній формі, забезпечуючи вимоги закону для обох ситуацій.

Щодо набуття політичних прав, заявник надає просьбу, щоб він, відповідно до закону Бразилії, був цивільно дієздатним і щоб не було обмежень щодо прав, необхідних у його країні походження; який проживає на території Португалії, як мінімум протягом трьох років на постійній основі.

Тільки Міністр Внутрішньої справ має компетенцію призначити Статут рівних прав та обов'язків та визнання здатності користуватися політичними правами. Однак заявку необхідно подавати до Служби іноземців та прикордонних держав (SEF) через її регіональні представництва.

ВИЩИЙ КОМІСАРІАТ З МІГРАЦІЙНИХ ПИТАНЬ (АСМ)

Це державний інститут, який втручається у реалізацію державної політики у сфері міграції. Вважається інституцією європейського зразка щодо політики інтеграції іммігрантів у Португалії.

Португалія за підтримки АСМ та партнерських відносин, створених у 2017 році, вважається країною ЄС, де сприйняття іммігрантів є найбільш позитивним. <https://www.acm.gov.pt/-/portugal-e-o-2-pais-da-ue-onde-a-percecao-da-integracao-de-imigrantes-e-mais-positiva>

Його місія полягає у сприянні інтеграції іммігрантів у португальське суспільство, забезпеченні участі та співпраці асоціацій, що представляють іммігрантів, соціальних партнерів та інститутів соціальної солідарності у визначенні політики соціальної інтеграції та боротьби з відчуженням, а також моніторингу застосування правових інструментів щодо запобігання та заборони дискримінації при спробі здійснення заходів з причин, заснованих на расовій /кольору шкіри, національній чи етнічній приналежності.

Місія АСМ полягає:

- В просуванні Португалії як місце/країна для міграції;
- Приймати, допомагати в інтеграції мігрантам, а саме шляхом розробки політики, відкриттям та підтримкою Центрів та Служб підтримки мігрантів, забезпечуючи тим самим більш комплексну відповідь державних служб;
- Співпрацювати з компетентними державними структурами, у розробці пріоритетів міграційної політики;
- Боротися з усіма формами дискримінації на основі кольору шкіри, національності, етнічного походження чи релігії;
- Розробляти програми соціальної політики та підтримки для нащадків іммігрантів;
- Сприяти, супроводжувати та підтримувати повернення португальських емігрантів та зміцнення їхніх зв'язків з Португалією.

CNAIM - Національний центр підтримки інтеграції мігрантів:

Національний центр підтримки інтеграції мігрантів, інтегрований в АСМ, є організацією португальської держави, яка залежить до президентства Ради міністрів.

Національні центри підтримки іммігрантів призначені для прийому та надання інформації для іноземних громадян з метою інтеграції, куди входять декілька філій різних державних установ, а саме: *SEF*, служба соціального забезпечення, Центральний реєстр, кабінет професійної інтеграції (*GIP*), кабінет Юридичної підтримки іммігрантів(*GAJ*), Служби підтримки для возз'єднання сім'ї, Генеральна інспекція праці, Служба підтримки з питань визнання кваліфікацій та компетенцій тощо.

Такі **Центри CNAIM працюють**:

- У Лісабоні, Порто та Алгарве.

Кабінет юридичної підтримки (GAJ)

Основною метою Управління правової підтримки є розробка матеріалів у сферах правової інформації та захисту прав іммігранта. Зокрема, це також може бути надана підтримка на рівні інформаційного забезпечення, допомоги у підготовці запитів тощо.

Управління соціальних питань та інклюзії (GASI)

Управління соціальних питань та інклюзії має на меті:

Визначати соціальні труднощі та надавати підтримку громадянам-іммігрантам, які з різних причин перебувають у більш вразливій соціально-економічній ситуації, прагнучи надати адекватну відповідь в тій чи іншій ситуації консультативним шляхом (відповідь, яка виникає в результаті спілкування з різними установами та / або інші офіси *CNAIM*); розробляти індивідуальний план моніторингу або інтеграції (взято з тренінгу 25/09 "Процедури, властиві Національному реєстру неповнолітніх - Управління з питань соціальних питань та інклюзії (GASI)")

GASI виконує такі функції:

- 1 - Служба підтримки житла: у рамках цього обсягу надається підтримка заявок на соціальне житло;
- 2-Служба соціальної допомоги: надає інформацію, підтримку, направлення, моніторинг ситуацій соціальної вразливості, а саме: прийом у приймальних центрах, потреби в їжі чи одязі, а також підтримує надання запитів на внесення соціального доходу;
- 3 - Служба підтримки добровільного повернення.

GASI CNAIM Norte, який функціонує в м.Порту,

також надає інформацію про доступ до медичної допомоги та несе спільну відповідальність разом з Міністерством освіти за Національний реєстр неповнолітніх іноземних громадян, які перебувають на нерегулярній основі на національній території, відповідно до Декрету-Закону. Закон 67 / 2004, від 25 березня.

Кабінет підтримки освіти та кваліфікації

Спеціалізована служба, яка має на меті сприяти полегшенню доступу до ринку праці та підтримці у сфері підприємництва, включаючи створення власної бізнесу, а також консультування та спрямування мігрантів до найбільш відповідних процесів освіти та / або кваліфікації для профільної роботи кожної людини.

Головні функції Кабінету:

- Служба підтримки у сфері працевлаштування;
- Служба підтримки в галузі підприємництва;
- Служба підтримки в галузі кваліфікації;
- Міжнародна служба підтримки студентів.

Лінія *SOS Imigrante* надає загальну інформацію з питань імміграції, включаючи поради у випадках більш серйозних ситуацій, таких як напади на фізичну цілісність, ситуації трудової експлуатації та приниження прав людини.

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ (МАІ)

Міністерство внутрішніх справ - це урядовий департамент, відповідальний за формулювання, координацію, виконання та оцінку політики, спрямованої на забезпечення влади на національній території держави, безпеки громадян та їх власності, громадського спокою та порядку, вільної політичної участі громадян шляхом виборчих актів та допомоги населенню у разі змін нормальної життєдіяльності, спричинених серйозною аварією чи катастрофою.

Обов'язки *МАІ*:

- Зберігати громадський порядок і спокій;
- Забезпечити захист свободи та безпеки людей та товарів;
- Попередження та придушення злочинності;
- Контролювати переміщення людей на кордонах, в'їзд та виїзд, перебування та проживання іноземців на національній території в рамках політики управління імміграцією та оцінки та прийняття рішень щодо надання рівності та статусу біженця;
- Контролювати діяльність з імпорту, виробництва, комерціалізації, ліцензування, затримання та використання зброї, боєприпасів та вибухових речовин, без шкоди для обов'язків Міністерства національної оборони;
- Організовувати, виконувати та технічно підтримувати реєстрацію та виборчий процес та референдум;
- Попереджати катастрофи та серйозні аварії, забезпечувати захист та допомогу постраждалому населенню;
- Підвищення безпеки дорожнього руху та забезпечення контролю дорожнього руху;
- Приймати нормативні заходи, відповідні до реалізації політики внутрішньої безпеки, що визначені Асамблеєю Республіки та Урядом, а також вивчати, розробляти та контролювати виконання інтегрованих нормативних заходів усередині внутрішнього управління;
- Забезпечувати підтримку відносин у сфері внутрішньої адміністративної політики з Європейським Союзом, іншими урядами та міжнародними організаціями, без шкоди для конкретних обов'язків Міністерства закордонних справ та в рамках цілей, встановлених для зовнішньої політики Португалії.

КОРИСНІ САЙТИ:

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.amizade.associação pt](http://www.amizade.associação.pt)
www.aguinenso.org
<https://codigosimbolico.wordpress.com/>
www.aipa-azores.com
www.mulhermigrante.home.sapo.pt
<https://atlasvioleta.wordpress.com/apresentacao/>
cincocantodobrasil.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