

GUIDE DE SOUTIEN



ASSOCIATION INTERNATIONALE DE SOLIDARITÉ

ABC - MIGRANTE



GUIDE THÉORIQUE-PRATIQUE QUI ABORDE LES SUJETS PERTINANTS DANS LE
DOMAINE DE LA MIGRATION

GUIDE DE SOUTIEN

PROCURER DE DISTRICT
ASSOCIATION INTERNATIONALE DE SOLIDARITÉ

EN PARTENARIAT AVEC:
CONSEIL MUNICIPAL DE VILA NOVA DE GAIA

TECHNIQUES D'ÉQUIPE
BELKIS OLIVEIRA
MARYLIN DA FONSECA OLIVEIRA

TRADUCTION
PAULA MENDES

DÉCEMBRE 2020



Conteúdo

CADRE.....	4
DOCUMENTATION POUR LES CITOYENS COMMUNAUTAIRES ET NON COMMUNAUTAIRES	4
CONCEPT ET TYPOLOGIE DES VISAS	5
IL EST CONSIDÉRÉ QU'IL Y A UNE ENTRÉE ILLÉGALE OU UNE PERMANENCE DE L'ÉTRANGER AU LORSQUE:	9
SERVICE D ÉTRANGERS ET DE FRONTIÈRES (SEF)	10
MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES (MNE)	12
MINISTÈRE DE LA JUSTICE	13
LOI SUR LA NATIONALITÉ	13
LOGEMENT	16
INSERTION DE TRAVAIL	20
AUTORITÉ POUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL (ACT)	33
INSTITUT DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (IEFP).....	34
ADMINISTRATION FINANCIÈRE (MINISTÈRE DES FINANCES).....	35
SÉCURITÉ SOCIALE.....	35
AUTRES FORMES D'IMPOSITION	36
PROTECTION SOCIALE	36
SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE POUR LA CITOYENNETÉ	37
SYSTÈME DE SÉCURITÉ SOCIALE.....	38
SYSTÈME COMPLÉMENTAIRE.....	38
LA PROTECTION SOCIALE AU SEIN DE L'UNION EUROPÉENNE	39
PROTECTION SOCIALE HORS DU CHAMP DE L'UNION EUROPÉENNE:.....	40
INSTITUT DE SÉCURITÉ SOCIALE , IP	41
ÉDUCATION / FORMATION	41
CENTRES QUALIFICA.....	44
QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	44
ACCORD DE BOLOGNE.....	45
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION.....	46
AGENCE NATIONALE POUR LA QUALIFICATION ET L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL, IP.....	47
SANTÉ	48
MINISTÈRE DE LA SANTÉ	49
PARTICIPATION SOCIOPOLITIQUE.....	50
ÉGALITÉ DES DROITS ET DES DEVOIRS POUR LES CITOYENS BRÉSILIENS.....	50
HAUT-COMMISSAIRE AUX MIGRATIONS (ACM)	51
MINISTÈRE DE L'ADMINISTRATION INTERNE (MAI).....	53

CONTACTS UTILES 54

CADRE

Le Guide d'orientation présenté ici est un instrument utile qui est né dans le but de réunir en un seul document les services et les ressources que les différentes institutions offrent dans le but de répondre aux besoins des personnes immigrées dans leurs aspects les plus élémentaires.

L'intégration effective des immigrés dans la société d'accueil est une condition préalable à l'évolution de l'économie et au bénéfice mutuel. Pour cette raison, il est nécessaire d'encourager davantage d'informations et de connaissances sur la société d'accueil, de promouvoir l'accès à l'éducation pour cette population (en particulier les moins scolarisés et leurs enfants), de promouvoir des opportunités d'emploi adaptées à leurs compétences, de promouvoir l'accès au système de santé garantissant ainsi leur bien-être, favoriser l'accès au logement avec des conditions de vie minimales, etc. Il est important d'investir dans la formation des divers agents sociaux, avec l'objectif de pouvoir obtenir une intervention plus technique et dirigée, en termes de santé, d'emploi, de logement, de juridique, fiscal, éducatif, de protection sociale, etc. D'autre part, il est pertinent d'augmenter les relations entre les associations de migrants et les entités étatiques, en promouvant un travail de réseau qui résout pleinement les situations présentées par cette population.

Selon les données présentées par l'étude réalisée par l'Association de Solidarité Internationale - ASI, intitulée «Facteurs Psychosociaux et Sociaux Prédissant une Bonne Intégration dans le Marché du Travail des Migrants», seulement 2,82% du total des répondants ont eu recours à l'aide des institutions étatiques. La majorité de cette population utilise le réseau social comme source d'aide dans ses principales problématiques, à savoir dans la recherche d'emploi (59,79%). C'est en ce sens que ce Guide se veut un atout pour accompagner les immigrés, avec l'intention de transmettre des informations écrites sur les agents sociaux et les institutions qui travaillent avec cette population afin d'éviter les erreurs liées à un style d'information plus informel. Les informations collectées dans le cadre de ce Guide sont regroupées en 13 points, dans lesquels une approche est faite sur les aspects les plus élémentaires, qui peuvent affecter l'intégration de cette population.

DOCUMENTATION POUR LES CITOYENS COMMUNAUTAIRES ET NON COMMUNAUTAIRES

Tous les étrangers qui ne prouvent pas la nationalité portugaise sont considérés comme des étrangers. À cette fin, et afin de déterminer l'origine de tout citoyen étranger au Portugal, il est nécessaire qu'il présente son document d'identification internationalement reconnu, qui a un caractère personnel et incessible. Les documents qui prouvent l'identité, ainsi que la permanence / résidence, sont essentiels pour connaître la propriété et l'accès à l'exercice des droits par les immigrés / étrangers, ainsi que pour faciliter leur intégration sociale et professionnelle dans notre pays. Avant d'entrer au Portugal, l'immigrant doit satisfaire à certaines exigences légales stipulées pour l'entrée de tout citoyen sur le territoire national. Ces

exigences varient selon que le citoyen est ressortissant d'un État membre de l'Union Européenne ou non :

Citoyen de la communauté

Il est permis d'entrer au Portugal depuis la présentation d'un document d'identité (Carte d'Identité / Carte de Citoyen) ou d'un passeport en cours de validité.

Citoyen non communautaire ou d'un Troisième État

- Document de voyage reconnu valide (passeport). Celui-ci doit avoir une durée supérieure à la durée du séjour sur le territoire portugais;
- Visa d'entrée valide et adapté au but du voyage;
- Avoir des moyens de subsistance suffisants pour la période que vous voulez rester au Portugal, une condition qui peut prouver par la présentation d'une déclaration (*);
- Document prouvant le but et les conditions de votre séjour au Portugal.

(*) Le terme de responsabilité / Lettre d'appel doit être délivré par un Portugais ou un étranger titulaire d'un permis de séjour, qui doit indiquer que celui-ci garantit la nourriture et l'hébergement de l'étranger pendant son séjour au Portugal. En fait, il est non seulement nécessaire d'avoir un visa valide (dans la période de validité) mais aussi qu'il soit adapté aux fins du voyage. Par conséquent, il est important de clarifier les types de visas existants et leur objectif.

CONCEPT ET TYPOLOGIE DES VISAS

Suite à une contiguïté du pouvoir de souveraineté en matière de défense de ses frontières et de la sécurité socio-juridique de la nation, l'Etat détermine que l'entrée d'un étranger sur son territoire soit précédemment autorisé, étant nécessaire de présenter, le but ou les objectifs de votre séjour. Cette autorisation est appelée «Visa», qui est physiquement enregistrée sur le document d'identification international (passeport) de l'immigrant et n'est accordée que par l'État d'origine.

Il existe plusieurs types de visa:

Transit visa : permet l'accès des immigrants à la zone internationale de l'aéroport ou le port maritime, incapable de franchir la frontière, ou pour permettre que le passage par un aéroport ou un port maritime à la porte afin de poursuivre leur voyage.

Visa de transit : permet l'entrée sur le territoire portugais, à toute personne qui se rend dans un pays tiers dans lequel l'admission est garantie. Ce visa ne vous permet de rester sur le territoire portugais que pour une période maximale de 5 jours.

Visa de court séjour : permet aux immigrants dont le but d'entrée ne correspond pas à d'autres types de visas existants d'entrer sur le territoire portugais. Ce visa est valable un an, cependant, son titulaire ne peut pas rester au Portugal plus de 3 mois par semestre.

Visa de résidence : permet à son titulaire d'entrer sur le territoire portugais pour une période supérieure à un an, afin de demander un permis de séjour au SEF - Service des Étrangers et des Frontières .Il est valable pour deux entrées et pour quatre mois. Ceux-ci peuvent être demandés pour l'exercice d'une activité professionnelle subordonnée, pour l'exercice d'une activité professionnelle indépendante, pour l'exercice d'une activité entrepreneuriale (Visa Startup), pour l'enseignement, une activité hautement qualifiée ou culturelle et une activité hautement qualifiée exercée par un subordonné travailleur, pour la recherche, l'étude, l'échange d'étudiants de l'enseignement secondaire , les stages et le bénévolat , aux fins du regroupement familial et pour l'établissement de résidence de retraités, de religieux et de personnes vivant de revenus.

Visa de séjour temporaire : permet à son titulaire d'entrer sur le territoire portugais pour moins d'un an. Ceci est valable pour la durée du séjour et pour les entrées multiples sur le territoire national. Ces visas sont demandés pour un travail saisonnier pour une période de plus de 90 jours; exercer une activité indépendante; pour l'exercice d'une activité de recherche scientifique dans des centres de recherche, d'une activité d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur ou d'une activité hautement qualifiée pendant une durée inférieure à 1 an; pour la poursuite d'une activité sportive amateur; aux fins du transfert de travailleurs entre des pays membres de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC), pour la fourniture de services ou la formation professionnelle ; fréquence des programmes d'études, des échanges d'étudiants, de la formation, des stages professionnels non rémunérés, du volontariat ou des engagements découlant de conventions ou d'accords internationaux; pour suivre des cours dans un établissement d'enseignement ou de formation professionnelle; pour un traitement médical; pour accompagner un membre de la famille soumis à un traitement médical; pour les séjours de plus de 3 mois, dans des cas exceptionnels, dûment justifiés;

Visa Schengen : délivré par un État membre, à des fins de mobilité au sein de l'espace Schengen, qui comprend les pays suivants: Autriche, Allemagne, Belgique, Danemark, Slovaquie, Slovaquie, Estonie, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Islande, Italie, Lettonie, Lituanie, Liechtenstein, Luxembourg, Malte, Norvège, République tchèque, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Suède et Suisse. Ainsi, il est conçu pour des séjours allant jusqu'à 90 jours par période de 180 jours et peut être accordé à des fins de tourisme, de visites familiales, d'affaires, de travail saisonnier, de transit, entre autres.

Tous ces visas doivent être obtenus par des ressortissants de pays tiers (avant d'entrer sur le territoire portugais, dans les ambassades ou postes consulaires portugais) .

L'information sur les visas ainsi que les documents nécessaires, les formulaires et autres documents peut être trouver au Ministère des Affaires Étrangères-
<https://www.vistos.mne.pt/pt/>

Carte de Résidence (CR)

Il s'agit d'un document délivré sous la forme d'un permis de séjour, qui permet aux ressortissants étrangers membres de la famille de citoyens de l'UE, des États parties à l'Espace Économique Européen (Islande, Liechtenstein, Norvège), de la Principauté d'Andorre et de la Suisse, de rester au Portugal pendant une certaine période de temps ou indéfiniment. Cela remplace la pièce d'identité du citoyen étranger. Seulement les membres de la famille sont considérés pour demander ce document, le conjoint, le descendant de moins de 21 ans (ou plus grand tant qu'il est en charge ou à la responsabilité du citoyen résident) et aussi les ascendants qui sont à sa charge.

La carte de Résidence peut être:

- **Temporaire** : il a une validité de 5 ans et la demande doit être faite dans les 30 jours après que trois mois se sont écoulés depuis l'entrée sur le territoire national. À la fin de cette période, vous pouvez demander la carte de résidence permanente.

- **Permanent** : il a une validité de 10 ans, et sa demande doit être soumise avant l'expiration de la carte de résidence.

Les proches du citoyen de l'Union qui bénéficient du droit de résidence temporaire ou du droit de résidence permanent sur le territoire national ont, quelle que soit leur nationalité, le droit d'exercer une activité professionnelle subordonnée ou indépendante.

Permis de Résidence (AR):

Il s'agit d'un document délivré sous la forme d'un permis de séjour, qui permet aux ressortissants étrangers de pays tiers de rester au Portugal pendant une certaine période de temps ou pour une durée indéterminée. Cela remplace la pièce d'identité du citoyen étranger. Dans le cas des citoyens Brésiliens, peuvent également être émis autre identification (Carte de citoyen), à condition qu'il ait requis le Statut d'égalité des droits et obligations en vertu du Traité d'amitié, de coopération et de consultation entre la République portugaise et la République fédérative du Brésil, et doit également avoir un AR.

L'AR peut être:

- **temporaire** : en 2020, les autorisations sont valables pour 2 ans, étant renouvelable pour successives périodes de 3 ans, et ce renouvellement doit être demandée au moins 30 jours à l'avance avant sa validité. Il est accordé à condition que certaines conditions soient remplies:

- Possession d'un visa de séjour, valable pour une période de six mois;
- Présence en territoire portugais;
- Absence de tout fait qui, si les autorités avaient eu connaissance avant l'octroi du visa, aurait empêché l'octroi du même visa ;

Cependant, il y a certains cas dans lesquels la possession du visa de séjour est levée afin d'obtenir le A R. Ainsi, ils sont exemptés :

- a) Mineurs, enfants de ressortissants étrangers titulaires d'un permis de séjour, nés sur le territoire portugais;
- b) Les mineurs, nés sur le territoire national, qui ont séjourné ici et qui fréquentent l'enseignement préscolaire ou l'enseignement de base, secondaire ou professionnel;
- c) Les enfants de titulaires de permis de séjour ayant atteint l'âge de la majorité et résidant habituellement sur le territoire national depuis l'âge de 10 ans;
- d) les personnes âgées, nées sur le territoire national, qui n'ont pas été absentes d'ici ou qui y sont restées depuis l'âge de moins de 10 ans;
- e) Les mineurs, obligatoirement soumis à la tutelle aux termes du Code Civil;
- f) Qui ont cessé de bénéficier du droit d'asile au Portugal en raison de la cessation des motifs sur la base desquels ils ont obtenu ladite protection;
- g) Qui souffrent d'une maladie nécessitant d'une assistance médicale prolongée qui les empêche de rentrer dans le pays, afin d'éviter des risques pour leur propre santé;
- h) Qui ont effectué un service militaire efficace dans les forces armées portugaises;
- i) Qui ayant perdu la nationalité portugaise, ils sont restés sur le territoire national pendant les 15 dernières années;
- j) Qui n'ont pas été absents du territoire national et dont le droit de séjour a expiré;
- k) Qui ont des enfants mineurs résidant au Portugal ou de nationalité portugaise sur lesquels ils exercent effectivement les responsabilités parentales et auxquels ils apportent soutien et éducation;
- l) Qui sont des agents diplomatiques et consulaires ou leurs époux, ascendants et descendants à charge et ont été accrédités au Portugal pour une période d'au moins trois ans;
- m) Qui sont ou ont été victimes d'une infraction pénale ou d'une ordonnance grave ou très grave liée à la relation de travail, aux termes du paragraphe 2 du présent article, qu'il existe des preuves attestées par le service auprès de l'autorité compétente du ministère responsable par la zone d'emploi, à condition qu'ils aient signalé l'infraction aux entités compétentes et collaborent avec elles;
- n) Qui ont bénéficié d'un titre de séjour délivré en vertu de l'article 109;
- o) Qu'ayant bénéficié d'un titre de séjour pour lycéens, délivré en vertu de l'article 92, ou d'un titre de séjour pour étudiants du 1er cycle de l'enseignement supérieur, délivré en vertu de l'article 91, et terminé leurs études en vue d'exercer une activité professionnelle en le pays, subordonné ou indépendant, sauf lorsque cette autorisation a été délivrée dans le cadre d'accords de coopération et qu'aucune raison impérieuse d'intérêt national ne le justifie;
- p) Qu'ayant bénéficié d'un titre de séjour pour études dans un établissement d'enseignement supérieur au sens de l'article 91 ou d'un titre de séjour pour recherche au sens de l'article 91-B et , après avoir conclu, respectivement, les études ou la recherche, ont l'intention de prendre le délai maximum d'un an pour chercher du travail ou créer une entreprise sur le territoire national compatible avec leurs qualifications;

q) Qui, ayant reçu un visa de séjour temporaire pour la recherche ou une activité hautement qualifiée, a l'intention d'exercer une activité de recherche au Portugal, une activité d'enseignement dans un établissement supérieur ou hautement qualifié, subordonné ou indépendant ;

r) Qui prouvent l'activité d'investissement, dans les conditions visées à l'alinéa d) de l'article 3.

Autres situations d'exemption de visa:

- Lorsque le citoyen étranger est entré et resté légalement au Portugal en cas d'octroi d'un permis de séjour pour exercer une activité d'enseignement, hautement qualifiée ou culturelle ;

- Lorsque l'étranger a entré légalement au Portugal dans le cas d'une demande de subvention de permis de séjour pour les étudiants de l'enseignement supérieur, il satisfait aux autres conditions de leur émission.

- Lorsque les étrangers sont entrés et sont restés légalement au Portugal cas de demande de permis de séjour pour les élèves du secondaire, à condition qu'il remplisse les conditions restantes pour sa délivrance.

- **Permanent** : n'a pas de limite de validité, bien qu'il doive être renouvelé tous les 5 ans. Il est accordé aux étrangers qui résident légalement au Portugal depuis au moins 5 ans.

Bien que toute la documentation mentionnée ait une date d'expiration, vous devez porter une attention particulière à la date d'expiration, car il est nécessaire de le renouveler, comment prendre les rendez-vous nécessaires à cet effet, connaître les valeurs associées aux processus, etc. (voir S. E. F. - Service des Étrangers et des Frontières)

Une fois au Portugal, l'immigrant doit effectuer une « **Déclaration d'entrée** » à remettre au SEF (Service des Étrangers et des Frontières) dans les **3 jours ouvrables à compter** de la date d'entrée. Cependant, il existe des situations dans lesquelles le respect de cette obligation est levé. Sont-ils:

a) Les étrangers entrant dans un poste frontière soumis à des personnes de contrôle (par exemple, les aéroports du pays de destination), dont l'obligation se maintient à l'échelle des vols ;

b) Résidents ou autorisés à rester dans le pays pendant plus de six mois;

c) Les étrangers qui s'installent après leur entrée dans le pays, dans un hôtel ou un établissement similaire, dans lequel le formulaire d'hébergement est rempli ;

d) Les étrangers bénéficiant du régime communautaire ou similaire.

IL EST CONSIDÉRÉ QU'IL Y A UNE ENTRÉE ILLÉGALE OU UNE PERMANENCE DE L'ÉTRANGER AU LORSQUE:

1 - Il est considéré illégal pour des ressortissants étrangers d'entrer sur le territoire portugais en violation des dispositions des articles 6, 9 et 10 et de l'article 32 ;

- Votre entrée se fait par un poste frontière non qualifié ou en dehors de vos heures d'ouverture;
- L'entrée est vérifiée sans document de voyage valide reconnu (le cas échéant);
- L'entrée du visa est vérifiée (le cas échéant) ;
- Votre nom apparaît sur la liste de non-admission de l'État portugais ou dans le système d'information Schengen;

La permanence illégale existe lorsqu'elle n'a pas été autorisée conformément à la loi sur l'immigration, ou à la loi régissant le droit d'asile, et lorsqu'il y a eu une entrée illégale sous cet esprit antérieur (par exemple : l'étranger quitte la période de validité du visa d'autorisation dont il est titulaire, par expiration).

En raison de l'illégalité, l'étranger peut subir certaines sanctions:

- La situation d'illégalité est détectée lors de l'abandon volontaire, par l'immigré, du territoire portugais: dans ce cas, une amende est infligée à l'immigrant, qui peut augmenter ou diminuer en fonction de la période pendant laquelle l'immigré a séjourné au Portugal en situation irrégulière, cette situation peut aller de 80 à 700 €;
- La situation de l'illégalité est détectée pendant le séjour des immigrants sur le territoire portugais: dans ce cas, une ordonnance d'abandon volontaire du pays est délivrée, dans laquelle il est donnée une période de 20 jours pour le faire . Dans le cas où cela ne se produirait pas dans le délai susmentionné, un processus est créé qui vise à une éventuelle expulsion du citoyen du territoire, et une amende est infligée dans les conditions mentionnées ci-dessus.

Les montants des amendes applicables en cas d'illégalité sont prévus dans le régime des infractions administratives contenu dans la loi sur l'immigration (article 192)

SERVICE D'ÉTRANGERS ET DE FRONTIÈRES (SEF)

Le SEF a pour objectifs fondamentaux le contrôle de la circulation des personnes à travers les frontières, la permanence des étrangers au Portugal et à l'étude, la promotion, la coordination et la mise en œuvre des mesures et des actions liées à celles activités et aux mouvements migratoires. Sa mission est de mettre en œuvre la politique d'immigration et d'asile du Portugal, conformément aux dispositions de la Constitution et de la loi et aux directives du gouvernement. Ce sont les devoirs de SEF :

Au niveau national:

- Superviser et inspecter aux postes frontières, y compris la zone internationale des ports et aéroports, la circulation des personnes, et qui peut empêcher le débarquement des passagers et des équipages de navires et d'aéronefs, sans papiers ou en situation irrégulière;
- Empêcher le débarquement des passagers et de l'équipage des navires et aéronefs en provenance de ports ou d'aéroports à risque pour la santé, sans le consentement préalable des autorités sanitaires compétentes;
- Procéder au contrôle de la circulation des personnes aux postes frontières, en empêchant l'entrée ou la sortie du territoire national de personnes ne répondant pas aux exigences légales requises à cet effet;
- Autoriser et vérifier l'entrée des personnes à bord des navires et des aéronefs;
- Contrôler et superviser la permanence et les activités des étrangers sur tout le territoire national;
- Assurer la réalisation de contrôles mobiles et d'opérations conjointes avec des services ou des forces de sécurité nationales et espagnols similaires;
- Procéder à une enquête sur l'aide aux crimes contre l'immigration illégale, ainsi qu'à enquêter sur d'autres qui leur sont liés, sans préjudice des pouvoirs d'autres entités;
- Émettre des avis sur les demandes de visas consulaires;
- Accorder des visas nationaux, des prolongations de séjour, des titres de séjour, ainsi que des documents de voyage dans les conditions de la loi;
- Reconnaître le droit au regroupement familial;
- Maintenir la collaboration nécessaire avec les entités chargées de contrôler le respect de la loi régissant le travail des étrangers;
- Instituer, instruire et décider des processus administratifs d'expulsion des étrangers du territoire national et exécuter les décisions d'expulsion administrative active et judiciaire, ainsi qu'initier, instruire et décider des processus de réadmission et assurer leur exécution;
- Escorter les citoyens sous réserve de mesures d'éloignement;
- Décider d'accepter l'examen des demandes d'asile et procéder à l'enquête sur les processus d'octroi, la détermination de l'État responsable de l'analyse des demandes respectives et le transfert des candidats entre les États membres de l'Union Européenne;
- Analyser et donner un avis sur les processus d'octroi de la nationalité portugaise par naturalisation;
- Analyser et donner un avis sur les demandes d'octroi de statuts d'égalité formulées par des ressortissants étrangers couverts par des conventions internationales;

- Assurer la gestion et la communication des données relatives à la partie nationale du système d'information Schengen (NSIS) et d'autres systèmes d'information communs aux États membres de l'Union Européenne, sous le contrôle des mouvements de personnes et la base relative sur la Base de Données de Délivrance de Passeports (BADEP);

- coopérer avec les représentations diplomatiques et consulaires des autres États, dûment accréditées au Portugal, notamment dans le rapatriement de ses ressortissants;

- Assurer le respect des obligations prévues par la législation sur l'entrée, le séjour, la sortie et l'éloignement des étrangers du territoire national;

- Assurer des relations de coopération avec tous les organes et services de l'État, notamment avec les autres services et forces de sécurité, ainsi qu'avec les organisations non gouvernementales légalement reconnues;

- Coordonner la coopération entre les forces et les services de sécurité nationaux et autres dans le domaine de la circulation des personnes, du contrôle des étrangers et des enquêtes sur les crimes à l'appui de l'immigration clandestine et autres qui y sont liés.

Au niveau international:

- Assurer, comme déterminé par le gouvernement, la représentation de l'État portugais au niveau de l'Union Européenne au sein du comité stratégique sur l'immigration, les frontières et l'asile et au sein du groupe de haut niveau sur les migrations d'asile, au sein du groupe de Budapest et dans d'autres les organisations internationales, ainsi que pour participer aux groupes: travail de coopération policière traitant des questions liées aux fonctions du SEF;

- Garantir, comme déterminé par le gouvernement, la représentation de l'État portugais, dans le développement de la Collection Schengen dans le portée de l'Union Européenne;

- Assurer, par l'intermédiaire des agents de liaison, les engagements pris dans le cadre de la coopération internationale dans les conditions légalement prévues ;

- Collaborer avec des services étrangers similaires et établir des formes de coopération.

MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES (MNE)

C'est le département gouvernemental responsable de la formulation, de la coordination et de l'exécution de la politique étrangère de Portugal.

Certaines attributions de la multinationale sont:

- Préparer et exécuter la politique étrangère portugaise, ainsi que coordonner les interventions, en matière de relations internationales, d'autres départements, services et organes de l'administration publique;

- Défendre et promouvoir la langue et la culture portugaises à l'étranger;

- Promouvoir la lusophonie sous tous ses aspects et valoriser et renforcer la Communauté des pays de langue portugaise;
- Définir et mettre en œuvre la politique de coopération au développement, notamment avec les pays africains de langue portugaise et le Timor-Leste, et coordonner l'action menée en la matière par d'autres départements, services et administrations publiques;
- Conduire les négociations internationales et la responsabilité du processus visant les liens internationaux de l'État portugais, sans préjudice des pouvoirs attribués par la loi à d'autres entités publiques;
- Représenter l'État portugais auprès de sujets de droit international public ou d'autres entités impliquées dans le domaine des relations internationales.

La représentation diplomatique du Portugal sous la tutelle du MNE comprend 146 postes, répartis dans 70 ambassades, 10 missions diplomatiques auprès d'organisations internationales et 66 consultants de carrière (voir : Ministère des affaires étrangères).

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Le Ministère de la Justice est le département gouvernemental dont la mission est de concevoir, conduire, exécuter et évaluer la politique de justice définie par l'Assemblée de la République et le Gouvernement. Dans le cadre de ses fonctions, le Ministère de la Justice soutient les relations du gouvernement avec tribunaux, le procureur, le Conseil supérieur de la magistrature et le Conseil suprême des tribunaux administratifs et fiscaux.

Certaines attributions du Ministère de la Justice sont:

- Assurer le bon fonctionnement du système d'administration de la justice au niveau judiciaire et dans les domaines de la sécurité juridique du trafic, de la prévention des litiges et de la résolution non juridictionnelle des conflits;
- Gérer les ressources humaines, financières et matérielles allouées à l'administration de la justice, sans préjudice de la compétence provisoire d'autres organes administratifs et services;
- Assurer les relations dans le domaine de la politique de justice avec l'Union Européenne, les autres gouvernements et les organisations internationales, sans préjudice des compétences spécifiques du Ministère des Affaires Étrangères et dans le cadre des objectifs fixés pour la politique étrangère portugaise.

LOI SUR LA NATIONALITÉ

Lorsque l'on compare le terme «Nationalité» avec le terme «Citoyenneté», la préférence pour la seconde expression est claire, car elle configure un contexte socio-global plus humain. Par conséquent, nous pouvons définir le concept de citoyenneté comme un «lien juridique par

lequel un individu intègre le peuple de l'État et accède, par ce biais, à la propriété d'un ensemble de droits». Au Portugal, le régime lié à cet institut est prévu dans la loi sur la nationalité portugaise.

La nationalité peut être originale (par Attribution) ou dérivée (par Acquisition), selon qu'elle implique un acte de manifestation de volonté ou non.

Les personnes considérées comme portugaises d'origine (nationalité d'origine) sont prévues au paragraphe 1 art. 1er de la loi sur la nationalité, in verbis:

«1 - Ils sont d'origine portugaise:

- a) Les enfants d'une mère portugaise ou d'un père portugais né sur le territoire portugais;
- b) Les enfants d'une mère portugaise ou d'un père portugais né à l'étranger si le parent portugais est là au service de l'Etat portugais;
- c) Les enfants d'une mère portugaise ou d'un père portugais nés à l'étranger s'ils font enregistrer leur naissance dans l'état civil portugais ou s'ils déclarent vouloir être portugais;
- d) Les personnes nées à l'étranger avec au moins un ascendant de nationalité portugaise du 2e degré en ligne droite, qui n'a pas perdu cette nationalité, si elles déclarent vouloir être portugaises, ont des liens de lien effectif avec la communauté nationale;
- e) Les personnes nées sur le territoire portugais, les enfants d'étrangers, si au moins l'un des parents est également né ici et y a résidé, quel que soit son titre, au moment de la naissance;
- f) Les personnes nées sur le territoire portugais, les enfants d'étrangers qui ne sont pas au service de l'État concerné, qui ne déclarent pas ne pas vouloir être portugais et à condition qu'au moment de la naissance, l'un des parents réside légalement sur le territoire portugais, ou résidant ici, quel que soit le titre, pendant au moins un an;
- g) Les personnes nées sur le territoire portugais et qui n'ont pas une autre nationalité.

En ce qui concerne la nationalité dérivée, qui nécessite une action volontaire à cet égard, et notamment en ce qui concerne le processus de naturalisation, la loi impose, en règle générale, l'accomplissement cumulatif de cinq hypothèses. Ainsi, il y a des conditions à remplir: la majorité légale, résidence légale dans un délai minimum de 5 ans dans le territoire portugais, maîtrise suffisante de la langue portugaise, qui n'aura été condamné un arrêt définitif de la peine, une peine d'emprisonnement de peine égale ou supérieur à 3 ans, pour un crime punissable en vertu de la loi portugaise, et qui ne constituent pas un danger ou une menace pour la sécurité ou la défense nationale, pour leur implication dans des activités liées à la pratique du terrorisme, aux termes de la loi respective.

Ces exigences peuvent, cependant, ne pas être cumulatives, c'est-à-dire prendre en compte les particularités de chaque situation. En fait, cela se produit dans le cas de mineurs nés au Portugal, enfants d'étrangers, dans lesquels le demandeur mineur n'est tenu de se conformer qu'aux déterminations de maîtrise de la langue nationale et de ne pas avoir

été légalement condamné dans les conditions susmentionnées. . Cependant, en plus de cela, il est nécessaire que l'un des trois nouveaux prérequis soit respecté, qui sont: la légalité du père ou de la mère sur le territoire portugais ; l'un des parents ici doit résider, indépendamment et de titre, au moins pendant les cinq années précédant immédiatement la demande; ou qui a suivi au moins un an d'enseignement préscolaire ou d'enseignement de base, secondaire ou professionnel.

De même, la législation portugaise autorise également l'acquisition de la nationalité par naturalisation, en dispensant d'accomplir des déterminations particulières dans les cas suivants: aux personnes qui avaient la nationalité portugaise et l'ont perdu ; n'ayant jamais acquis une autre nationalité; les citoyens sont nés à l'étranger, au moins avec un ascendant du 2e degré de la ligne droite portugaise et qui n'ont pas perdu la nationalité ; aux enfants d'étrangers nés au Portugal, qui fournissent la preuve de leur résidence habituelle au Portugal au cours des 10 dernières années précédant la demande ; les personnes originaires de citoyens portugais qui sont natifs, ont résidé ici, quel que soit leur titre, pendant au moins cinq ans ans immédiatement avant la demande et à condition que l'ascendance ait été établie au moment de la naissance du citoyen portugais, ainsi que pour ceux considérés comme des cas particuliers, qui sont les cas mentionnés au paragraphe 6 de l'art. 6e de la loi sur la nationalité :

"6 - Le Gouvernement peut accorder la naturalisation, sous réserve de l'exemption des conditions énoncées aux paragraphes b) et c) du paragraphe 1, aux personnes qui, n'étant pas apatrides, ont la nationalité portugaise, à celles qui sont considérées comme des descendants de ressortissants portugais, les membres des communautés d'ascendance portugaise et les étrangers qui ont rendu ou sont appelés à fournir des services pertinents à l'État portugais ou à la communauté nationale"

Il est déterminé, toujours dans le cadre de la nationalité dérivée, qu'en cas de mariage ou d'union de fait avec un citoyen national, dans cette dernière nécessité de reconnaissance judiciaire, l'acquisition de la nationalité par l'étranger est autorisée. De même, le mineur étranger pleinement adopté par un ressortissant portugais acquiert également le droit à la nationalité portugaise.

Un obstacle à l'acquisition de la nationalité portugaise est considéré comme le manque de contacts effectifs entre l'étranger et la communauté portugaise, ainsi que toute condamnation à une peine définitive, pour un crime passible d'une peine d'emprisonnement maximale de trois ans ou plus en vertu de la loi, pour avoir finalement rendu le service militaire facultative dans un État étranger, ou a exercé une fonction publique sans caractéristiques essentiellement techniques, et enfin, l'existence d'un danger ou d'une menace pour la sécurité ou la défense nationale, en raison de leur implication dans des activités liées à la pratique du terrorisme, aux termes de la loi respective.

Quant à la procédure d'acquisition de la nationalité, elle peut être plus ou moins complexe selon la nationalité d'origine ou dérivée. Ainsi, le ressortissant d'origine a la confirmation légale de sa nationalité en procédant à l'enregistrement respectif auprès d'un bureau de l'état civil.

En cas de nationalité secondaire, tous les documents nécessaires doivent être soumis pour confirmer la situation particulière au bureau de l'état civil ou au bureau central de l'état civil. Par la suite, une analyse sommaire de l'action est effectuée afin de déterminer si elle est conforme aux déterminations juridiques applicables, qui ne doivent pas dépasser le délai de 30 jours. Si vous ne vous conformez pas aux déterminations susmentionnées, l'action est purement et simplement rejetée et la partie intéressée est informée de commenter dans un délai de 20 jours. Une fois la conformité vérifiée, l'enquête sur le processus commence, à ce stade, le bureau central de l'état civil demande des informations à la police judiciaire et à la SEF. À partir du moment où vous recevez les informations requises, vous disposez de 45 jours pour commenter le processus. En cas de rejet, le demandeur dispose de 20 jours pour commenter. Si, au contraire, il y a approbation, la procédure sera soumise à la décision du Ministre de la Justice, et le demandeur sera informé de la décision de celui-là.

Une demande d'acquisition de la nationalité portugaise est adressée aux résidents hors de Portugal, au consulat de leur région de résidence.

LOGEMENT

L'immigrant doit, dans la mesure du possible, définir ses conditions de séjour / d'hébergement avant son arrivée au Portugal, sous peine de se mettre en situation de précarité. Dans certaines situations, il apparaît que cette planification n'est pas effectuée correctement, ou des situations imprévues se produisent qui empêchent l'hébergement tel que prévu, étant nécessaire, dans de tels cas, pour garantir l'existence de conditions minimales de logement.

Une solution possible et immédiate à ce problème, sont les Établissements Hôteliers / Hébergements, qui nécessitent une certaine capacité économique de la part de l'immigrant, car leurs services ne sont pas gratuits.

Étant cette situation une solution provisoire, si l'immigré ne peut pas trouver de logement définitif, il devra nécessairement établir sa résidence le plus tôt possible dans un certain lieu. Pour cela, une solution possible serait d'acheter ou de louer une maison (voir: Portail du Logement).

Vous pouvez trouver des offres tant pour l'acquisition que pour la location de logements destinés à la vente/location de logements, via des agences de médiation immobilière qui visent à trouver des personnes intéressées par l'achat ou la location des biens immobiliers, via des annonces postées sur les immeubles eux-mêmes, etc. Une fois que l'immigré trouve le lieu qui répond à ses besoins, il sera nécessaire de faire face aux différents types de situations qu'il pourra rencontrer, afin d'apporter les soins nécessaires et garantir le respect des droits contractuels. Ainsi, il peut être nécessaire de conclure l'un des contrats suivants:

- **Contrat de location**

Contrat par lequel le propriétaire (bailleur) livre un bien immobilier à un autre (locataire) pour en profiter contre une rémunération (revenu).

Le contrat doit contenir certains éléments tels que l'identification des parties contractantes (locataires, bailleurs et, dans certains cas, garants qui garantissent l'exécution de la dette, au cas où le locataire ne paierait pas) ; la localisation du logement, la date de conclusion du contrat, sa durée, le régime et le montant des revenus et son mode de paiement. Le propriétaire doit remettre un reçu du loyer reçu. Il est de pratique courante qu'au moment du premier paiement du loyer, un mois supplémentaire de loyer soit payé à l'avance, le paiement du loyer ultérieur devant être effectué dans le mois précédant le mois auquel le loyer se rapporte. Les frais d'eau, d'électricité et de copropriété sont normalement à la charge du locataire. Ce contrat engendre, tant pour le bailleur que pour le locataire, certains devoirs :

Obligations du propriétaire :

- Obligation de fournir au locataire la jouissance de la propriété;
- Obligation de respecter l'augmentation annuelle des revenus;
- Obligation d'informer le locataire de l'augmentation du loyer;
- Réaliser des travaux de conservation ordinaires, c'est-à-dire des travaux permettant aux logements de rester dans l'état dans lequel ils se trouvaient au moment de la conclusion du contrat ;
- Donner la préférence au locataire au cas où vous auriez l'intention de vendre la maison.

Tâches du locataire :

- Obligation de payer le loyer entre le premier jour ouvrable de chaque mois et les huit jours suivants;
- N'utilisez pas la maison à des fins autres que celles pour lesquelles la maison est destinée;
- Ne sous-louez pas la propriété à une autre personne, sans l'autorisation expresse du propriétaire;
- N'effectuez pas de travaux qui altèrent considérablement la structure du logement ou la détériorent sans l'autorisation du propriétaire.

- Contrat d'hébergement

Contrat qui vise à louer une seule pièce ou partie du logement, et non la totalité du logement. Ce contrat peut être conclu sous forme écrite ou verbale et nécessite le paiement d'une certaine somme d'argent. Il peut inclure ou non de la nourriture et du linge.

- Contrat d'achat-vente

Contrat par lequel la propriété d'une chose est transmise, pour un prix. Est formalisé par un document désigné par acte public, dans un bureau de notaire choisi par les parties qui signent le contrat, la remise de la documentation, sans laquelle il n'est pas possible de marquer l'acte public. La plupart du temps, ce contrat d'achat et de vente précède le contrat dit à ordre d'achat

et de vente, par lequel seule l'obligation de conclure un futur contrat est créée à l'avenir. Ce contrat vise essentiellement à permettre aux parties de créer les conditions d'exécution du contrat d'achat-vente (ex : permettre l'acquisition de crédit bancaire, certificat de cadastre mis à jour, etc.). À l'instar du contrat d'achat et de vente, ce contrat doit être exécuté devant un notaire.

Lors de la rédaction de ces contrats, les aspects juridiques doivent être pris en compte, de sorte que l'intervention de personnes qualifiées (avocats et sollicitors) est d'une grande importance afin de garantir la défense des droits des deux parties, tant dans leur formulation que dans l'identification de la documentation. Vous devez toujours choisir de conclure des contrats écrits (dans certains contrats, comme dans le cas du contrat d'achat-vente de biens immobiliers, l'absence de forme écrite prend naissance jusqu'à sa nullité) puisque la preuve de l'existence d'une relation contractuelle n'est pas toujours évidente et palpable dans des contrats purement verbaux. En cas de conflit, il sera nécessaire de faire appel à des témoins confirmant l'existence d'une relation contractuelle entre les parties.

Exceptionnellement, dans les situations d'extrême précarité qui le justifient, il est possible de recourir à des centres d'accueil temporaires, où il est possible pour les immigrés de bénéficier, gratuitement, d'un hébergement avec repas quotidiens et autres biens de première nécessité. L'analyse des situations qui déterminent la possibilité d'accueillir des ressortissants étrangers relève de la responsabilité des centres d'accueil respectifs.

Institut pour le Logement et la Réhabilitation Urbaine, IP (IHRU)

Il est le promoteur de l'entité publique de la politique nationale du logement, la nature de l'institut public dans l'administration indirecte de l'Etat, et continue les fonctions du ministère de Infra structures et du logement. **Certaines de ses principales tâches sont:**

- Préparer le plan stratégique pour une politique de logement social, ainsi que les plans d'investissement annuels et pluriannuels dans le secteur du logement et de la réhabilitation urbaine, et gérer le portail du logement;
- Rationaliser et participer aux actions, au niveau national et international, d'analyse et d'évaluation des interventions dans les domaines du logement, de la location et de la réhabilitation urbaine;
- Préparer, soutenir, suivre ou diffuser des études statistiques, techniques et de recherche visant à actualiser les connaissances et proposer des mesures dans les domaines du logement, de la location, de la réhabilitation urbaine et de la gestion du patrimoine immobilier;

- Gérer des programmes spécifiques qui s'y engagent, notamment dans les domaines de l'accompagnement au logement, de la location urbaine, de la gestion résidentielle et de la réhabilitation urbaine;
- Attribuer des subventions et autres formes de soutien et d'incitation au crédit-bail urbain;
- Suivre l'exécution des projets de logement et de réhabilitation urbaine financés ou subventionnés par elle et procéder à la certification légale des projets d'intérêt social et des logements, notamment promus sous un régime de coûts maîtrisés;
- Gérer, conserver et disposer du parc immobilier, des équipements et des sols qui constituent son patrimoine, dans le respect de la politique définie pour le logement d'intérêt social et dans la perspective de sa conservation et de son autonomie ;
- L'acquisition ou la location de biens immobiliers pour l'hébergement de personnes dans le besoin ou pour l'installation d'équipements à usage collectif dans les quartiers sociaux;
- Apporter un appui technique aux autorités locales et autres institutions dans les domaines de la gestion et de la conservation du parc de logements et de la réhabilitation et requalification urbaine, en encourageant la réhabilitation ;
- Assurer le fonctionnement de l'Observatoire du Logement et de la Réhabilitation Urbaine (OHRU).

Centres d'Accueil Temporaires

Ce sont des établissements d'accueil et sont destinés à des personnes dans le besoin et / ou en situation d'urgence sociale et visent essentiellement l'inclusion, à caractère social, des populations particulièrement défavorisées, à travers de l'élaboration d'un projet de vie qui aide à leur réinsertion socioprofessionnelle. . Peut inclure des services tels que l'hébergement, la nourriture, la lessive, le soutien psychologique et social, le soutien à la santé, support juridique, médical, etc.

Établissements hôteliers / hébergement local

Il s'agit de développements touristiques visant à fournir un hébergement et d'autres services à caractère accessoire, contre rémunération, qu'ils comprennent ou non des repas. Les établissements hôteliers sont classés comme: hôtels, pensions, auberges, motels, appart-hôtels, villages touristiques, appartements touristiques et maisons d'hébergement.

INSERTION DE TRAVAIL

En fait, l'exercice d'une activité professionnelle par l'immigré est constitué comme l'un des plus gros problèmes liés aux questions d'immigration. En effet, la plupart des immigrants qui décident d'entamer un processus migratoire le font dans le but d'améliorer leur qualité de vie, ce qui implique nécessairement une amélioration des conditions de travail.

Tout citoyen étranger qui se trouve dans une situation régulière au Portugal, peut commencer une activité professionnelle. Cependant, pour cela, il faut que certaines hypothèses soient remplies.

Conditions:

- a) Posséder un visa de travail ou permis de séjour ;
- b) Il ne doit pas avoir été condamné à une peine privative de liberté de plus de 6 mois ;
- c) Il ne peut pas être indiqué dans le système d'information intégré SEF;

Une fois ces hypothèses remplies, les conditions sont réunies pour que les immigrants commencent leur carrière professionnelle au Portugal, en ayant à leur disposition de nombreux moyens d'accéder aux offres d'emploi disponibles, tels que:

- Offres d'emploi sur les sites d'emploi ;
- Centres d'Emploi (voir contacts: IEFP);
- Les associations d'immigrants ou des associations qui fournissent des services de soutien aux immigrants ;
- Famille et amis;
- Bureaux d'insertion professionnelle (GIP s ») ;
- Sociétés de recrutement et de sélection ;
- Conseils paroissiaux, paroisses, supermarchés et autres lieux publics.

Grâce à la consultation des offres d'emploi, il est possible de connaître le type de besoins qui existent sur le marché du travail en matière de recrutement de travailleurs, leur permettant ainsi de postuler.

Habituellement, les offres d'emploi indiquent quelle forme de réponse ils souhaitent, il est généralement nécessaire d'envoyer un Curriculum Vitae, accompagné d'une lettre de motivation. Le CV est un instrument formel utilisé pour obtenir un entretien et sert de présentation personnelle qui suscite chez l'employeur un sentiment de curiosité.

Cela devrait être:

- Adapté à la fonction prévue, essayez de ne pas envoyer le même à plusieurs endroits, car les données professionnelles souhaitées par les entreprises peuvent être différentes ;
- Clair et simple ;
- Visuellement agréable ;
- Argué et validé;
- Écrit dans une langue positive ;
- Daté et signé.

Lors de la rédaction de votre Curriculum Vitae, vous devez prendre en compte certains aspects :

- «Positionnement de l'information»: le positionnement peut être synonyme d'organisation ;
- «Information puissante»: c'est la partie la plus importante d'un Curriculum Vitae, elle doit donc inclure des qualifications, une formation et des qualités qui répondent aux critères de sélection de l'entreprise ;
- «Personnalité»: cet aspect vous renvoie au domaine personnel; c'est l'un des principaux éléments pour montrer votre image;
- «Professionnalisme»: le demandeur d'emploi est le produit et le vendeur; votre CV est votre brochure publicitaire. Pour mettre en valeur votre professionnalisme, faites en sorte que votre CV consolide votre idée.

D'autre part, la présentation lettre est un instrument formel qui vise à expliquer brièvement les informations contenant le CV, exprimer, de la part du sujet, le désir de postuler et d'expliquer le mythe de l'envoi du même. Vous devez mentionner l'identification du candidat à l'emploi, l'emploi auquel vous postulez et l'envoi du CV, pour une analyse plus détaillée et l'expression de disponibilité pour un éventuel entretien.

La lettre de motivation doit être simple et brève, de préférence manuscrite sur une feuille blanche et lisse de format A4.

Exemple de lettre de motivation:

Porto, le 12 mars 2019

Objet: Demande de poste vacant pour l'employé d'entrepôt. Réf: 535 (le cas échéant)

Moi, Sónia Silva Pereira, soumetts par la présente ma candidature à l'offre d'emploi en tant qu'employée d'entrepôt dans votre établissement, publiée dans le Journal YYYY du 11 mars 2007, car je considère cette opportunité d'un grand intérêt pour l'évolution de ma carrière professionnelle.

Comme vous pouvez le voir à travers mon CV, que j'envoie en pièce jointe, j'ai terminé mes études secondaires au Brésil en 1995. Au cours de ma formation académique et professionnelle j'ai acquis des connaissances théoriques et pratiques à différents niveaux, ainsi que des compétences en termes de capacité organisationnelle, c'est-à-dire la responsabilité, le travail d'équipe, que je considère comme d'un grand intérêt. J'exprime maintenant ma disponibilité pour mener un entretien, dans l'espoir de pouvoir apporter une valeur ajoutée à votre institution.

En vous remerciant de votre attention, je souscris avec les meilleures salutations. (Signature)

Une fois l'intérêt de l'employeur suscité, l'employeur peut planifier un entretien d'embauche. Ici, il est important de souligner quelques précautions à prendre en compte:

L'entretien d'embauche a pour principaux objectifs :

Pour l'interviewé

- Vendre vos services (notamment en faisant la promotion de votre image);
- Convincez l'employeur que vous êtes le candidat idéal pour le poste / l'entreprise;
- Vérifiez que le poste correspond à vos intérêts.

Pour l'intervieweur

- Clarifiez votre impression après avoir lu votre Curriculum Vitae;
- Vérifiez si votre profil convient au poste;
- Collectez d'autres informations et faites d'autres évaluations, ce qui vous permettra de compléter l'image que vous avez construite de vous-même.

Avant l'entretien, il est important de:

- Préparez-vous, car plus vous êtes anxieux, plus les chances de réussite sont faibles;
- Faire des simulations (à l'aide de miroirs ou de vidéos, pour s'entraîner);
- Évaluez vos compétences ainsi que vos forces et vos faiblesses;
- Pensez aux questions qui peuvent être posées, préparez-vous à y répondre;
- Évaluer votre formation, ainsi que vos compétences et capacités, en analysant leur lien avec l'emploi pour lequel vous postulez;
- Essayez de découvrir ce dont l'entreprise a besoin / recherche, ainsi que la culture de l'organisation en question;
- Prenez soin de votre présentation;
- Préparez les documents que vous jugez nécessaires à présenter lors de l'entretien (certificats, lettres de recommandation, diplômes, etc.);
- Aller à l'entrevue reposé, en essayant de bien dormir la nuit précédente;
- Ne risquez pas d'être en retard, cependant, n'arrivez pas trop tôt. Vous devriez essayer d'arriver 10 minutes avant l'heure prévue pour l'entrevue.

Pendant l'entretien, il est important de:

- Faites bonne impression et, si possible, obtenez des informations sur ce qui est demandé pour l'emploi en question (c'est-à-dire ce que l'entreprise recherche). La première impression est obtenue essentiellement par le comportement non verbal (à savoir lors de l'accomplissement initial);
- Efforcez-vous d'oublier que vous participez à une entrevue. Détendez-vous et essayez de transformer l'entrevue en une conversation agréable;
- Ne videz pas les qualifications;
- Révéler énergie, dynamisme et motivation. Si l'employeur doit choisir entre deux candidats dans la même situation, il choisira celui qui a été le plus enthousiaste;
- Faites preuve de confiance en vous. Ne vous vantez pas, mais faites preuve de confiance en vos capacités;
- Ne monopolisez pas la conversation;
- Démontrer un intérêt technique, en tenant compte du fait que les employeurs recherchent des personnes qui aiment le domaine dans lequel ils travaillent;
- Soyez franc dans les déclarations que vous faites, même si cela va à l'encontre des attentes de l'entreprise (en essayant de ne pas vous contredire);
- Évitez les phrases ou les mots à la mode. Ce qui est évalué, c'est votre capacité de raisonnement;
- Évitez les longues phrases;
- Faites attention à votre langage corporel et à vos expressions faciales ;
- Utilisez des phrases positives, en évitant d'utiliser le mot «non».

Dans la phase finale de l'entretien, il est important de:

- Clarifiez les doutes qui subsistent;
- Soulignez vos points forts qui n'ont pas été mis en évidence lors de l'entrevue;
- À la fin, remerciez l'intervieweur et dites au revoir cordialement, exprimant le plaisir de vous revoir un jour;
- Demandez quand une décision sera prise et quand vous pourrez appeler.

Cinq erreurs courantes:

1. Laissez l'entrevue se concentrer exclusivement sur votre Curriculum Vitae ;
2. Parlez d'abord des avantages que l'emploi peut vous apporter ;
3. Répondez longuement à chaque question. Doit-être succinct et précis ;
4. Avoir une attitude trop humble, comme si ce travail était votre dernière alternative ;
5. Avoir une attitude trop confiante et arrogante.

REMARQUE

L'étranger a parfois une expérience professionnelle et scolaire qui peut être très pertinente. Cependant, il rencontre généralement des difficultés pour réaliser la transférabilité des connaissances et de l'expérience acquises vers l'emploi souhaité. Les expériences de travail étant plus ou moins transférables, préservant toujours le besoin d'équivalence des titres, il est essentiel de faire comprendre que celles-ci sont toujours une valeur ajoutée, dans le cadre des fonctions qui peuvent venir à exercer.

Le régime du travail portugais:

La question de l'emploi étant un facteur déterminant de l'insertion sociale des migrants dans le pays d'accueil, il est urgent de développer et d'appliquer des mesures permettant une insertion professionnelle effective de cette population. L'existence d'une relation de travail dans les relations de travail est toujours un objet qui nécessite une certaine intervention.

Dans la phase de négociation en vue d'établir la relation de travail / lien, et à la suite de la vérification, dans certaines situations, de l'exploitation de la main - d'œuvre étrangère, il est nécessaire que l'immigré ait connaissance du régime appliqué au Portugal, en termes de relations de travail, afin de sauvegarder leurs droits et d'éviter les situations d'exploitation évoquées.

L'apparence de la relation de travail suppose l'existence d'un contrat de travail conclu entre le travailleur et l'employeur. En fait, c'est à travers elle que se créent des droits et des devoirs pour les deux parties, qui doivent être respectés par elles afin d'éviter des situations de conflit qui sont normalement douloureuses et parfois difficiles à résoudre.

Selon le Code du travail (loi n ° 93/2019 du 04/09), le contrat de travail est celui par lequel une personne physique est obligée, par rémunération, de rendre son activité à une autre ou à d'autres personnes, au sein de l'organisation et sous son autorité.

Au Portugal peut être conclu cinq types de contrats de travail:

- **Contrat de travail à durée déterminée ou contrat à durée déterminée** : un contrat dont la durée est limitée à une certaine période de temps qui est convenu par les parties. Ils ne peuvent être conclus que dans les cas expressément prévus par le Code du Travail. Sauf dans certaines situations spécifiques, les contrats à durée déterminée peuvent être renouvelés jusqu'à un certain délai, et à ce stade, si le désir de le faire résilier par l'une des parties n'est pas communiqué, il peut être converti en un contrat à durée indéterminée.

- **Contrat de travail à durée indéterminée** : contrat qui vise à résoudre, temporairement, des situations de pénurie de main-d'œuvre dans l'entreprise à caractère indéfini. Ils ne peuvent être célébrées que dans les cas expressément prévus à l'article 140^o du Code du Travail. Le contrat existe aussi longtemps que nécessaire pour le remplacement d'un employé absente ou pour l'achèvement de la activité, de la tâche, du travail ou du projet dont l'exécution justifie sa célébration. La poursuite du travail fourni par le travailleur après la cessation des motifs qui ont déterminé son embauche, conduit à la conversion de ce contrat en contrat à durée indéterminée;

- Contrat de **travail temporaire** : contrat conclu avec des entreprises (sociétés de travail temporaire) qui agissent comme intermédiaires entre la demande et l'offre d'emploi, et à ce titre sa fonction est essentiellement de recruter de la main-d'œuvre pour le développement des activités d'exécution temporaires. Sa définition est prévue dans le Code du Travail (voir contacts: IEFP);

- Contrat de **travail à temps partiel** : contrat par lequel le travailleur est tenu d'exercer son activité, pendant une durée hebdomadaire normale de travail égale ou inférieure à 75% du temps plein exercé dans une situation comparable (la situation n'est comparable que si le même type de travail est impliqué). Le contrat de travail à temps partiel doit être conclu par écrit, en indiquant expressément le nombre d'heures hebdomadaires et d'heures de travail;

- Contrat de **travail permanent** : contrat à durée indéterminée, c'est-à-dire dans lequel aucune date n'est prévue jusqu'à sa fin. Un travailleur qui conclut ce type de contrat, est en situation effective dans l'entreprise. Ils sont généralement conclus lorsqu'il s'agit d'activités d'une durée illimitée.

REMARQUE

L'absence de contrat écrit entre le travailleur et l'employeur, chaque fois qu'il existe une relation de travail, suppose l'existence d'un contrat de travail permanent (situation effective). Cette situation peut être prouvée par des témoins ou tout autre document prouvant l'exercice de fonctions chez l'employeur. Il y a une relation de travail lorsque, d'une part, le travailleur est intégré dans une structure organisationnelle et dépendant de l'employeur ou de la personne qui le représente et d'autre part, il exerce son activité sous la direction et la supervision de cette entité, recevant une rémunération à cette fin.

Dans le cas particulier des travailleurs étrangers, le contrat de travail doit être sous forme écrite (sauf disposition contraire de la loi). Cependant, les ressortissants des pays membres de l'Espace Économique Européen et des pays qui assurent l'égalité de traitement avec les citoyens nationaux ne sont pas tenus de se conformer à cette formalité. Il y a certains éléments à inclure dans le contrat de travail d'une façon obligatoire, quel que soit le type de contrat, à savoir :

- a) Identification, signatures et domicile ou siège des parties;
- b) Référence au visa de travail ou au permis de séjour ou au permis de séjour du travailleur sur le territoire portugais;
- c) l'activité de l'employeur;
- d) Activité louée et rémunération du salarié;
- e) Lieu et période normale de travail;
- f) Montant, périodicité et forme de paiement de la rémunération;
- g) Dates de la signature du contrat et du début de la prestation de l'activité.

Le travailleur doit joindre au contrat, l'identification et l'adresse des bénéficiaires de la pension en cas de décès résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ainsi que les documents prouvant que les dispositions légales relatives à l'entrée et à la permanence des l'immigrant a été respecté au Portugal.

REMARQUE

Certains contrats nécessitent , en plus de ceux exigences mentionnés, d' autres qui varient en fonction du type de contrat concerné (par exemple : dans les contrats de travail à durée déterminée il est nécessaire que ces derniers indiquent la durée stipulée et le motif respectf, entre autres).

Une fois conclu le contrat, l'employeur doit signaler ce fait, par écrit à l'Autorité pour les Conditions de Travail (ACT) de la zone de la société de l'entreprise ; cette communication doit être accompagné d'une copie du contrat, qui sera déposée auprès d'un service compétent (voir contacts: ACT - Autorité des Conditions de Travail).

Le contrat de travail permet au travailleur d'acquérir certains droits:

- Droit de prendre des vacances chaque année civile :

Pendant le temps que le travailleur fournit son activité, se forme le droit de foi qui vise à permettre le rétablissement du travailleur et à assurer sa disponibilité personnelle, son intégration dans la vie familiale et sa participation sociale et culturelle. Les vacances seront prises à une date fixée par accord entre l'employeur et le salarié ou à une date définie par l'employeur.

- Droit de recevoir divers types de subventions:

a) Indemnité de vacances : est un complément à la rémunération de base, de valeur égale, et est obligatoire. Il fait donc partie de la rémunération à laquelle le travailleur a droit en contrepartie de son travail. Il a lieu sur une base annuelle et vise à faire en sorte que le travailleur soit plus à l'aise avec le coût de ses vacances ;

b) Indemnité de Noël : comme l'indemnité de vacances, elle est un complément à la rémunération de base, de valeur égale et obligatoire. Il fait également partie de la rémunération à laquelle le travailleur a droit en contrepartie de son travail. Il a une périodicité annuelle, visant à assurer une plus grande liquidité du travailleur pendant la période de Noël;

c) Indemnité de maladie: en cas de maladie du travailleur pendant la durée du contrat, il continue à produire ses effets sauf en ce qui concerne la rémunération du travailleur pendant la période d'absence du travail. Dans ce cas, pour compenser l'absence de rémunération, le travailleur peut demander des prestations de maladie, cependant, il est nécessaire qu'il soit inscrit à la Sécurité Sociale, qu'il ait des antécédents de rémunération et que la maladie puisse être prouvée, par les services de santé;

d) Allocation parentale: dans le cas où le travailleur se trouve en situation de grossesse, de maternité ou de paternité, il a droit, pendant le congé de maternité / paternité, à une allocation pécuniaire en remplacement de la perte de travail du bénéficiaire. En cas de grossesse à haut risque, l'allocation peut être accordée pendant la période d'absence du travail (avant l'accouchement);

e) Indemnité de chômage: vise à compenser la perte de rémunération du travail due au chômage involontaire et à promouvoir la création d'emplois. Si l'employeur licencie le travailleur, il y a un chômage involontaire et, en tant que tel, il peut y avoir une allocation de chômage ou une allocation sociale de chômage. Pour avoir accès aux allocations de chômage, il faut: avoir été lié par un contrat de travail ou équivalent, capacité et disponibilité à travailler, il faut être inscrit au Pôle Emploi de la zone de résidence, déposer un réclamer auprès de la Sécurité sociale ou de l'Institut de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (IEFP), à la fois depuis la zone de résidence, via leur propre formulaire, et après avoir rempli la période de garantie. Le bénéficiaire peut demander l'attribution de l'allocation sociale de chômage (ultérieure) lorsque la période d'attribution de l'allocation de chômage est écoulée, qui est généralement d'un montant inférieur.

- Droit de réclamer plusieurs types de pensions:

a) Pension d'invalidité: en cas d'accident empêchant totalement ou partiellement, le travailleur d'exercer son activité professionnelle, il peut demander une pension d'invalidité que lui soit attribuée, destinée à compenser financièrement l'invalidité déclarée;

b) Pension de vieillesse: si le bénéficiaire a atteint l'âge légalement requis (66 ans et demi) et à condition qu'il ait rempli l'obligation de verser des réductions de sécurité sociale, pendant une certaine période, consécutive ou interpolée, avec un relevé de rémunérations (période de garantie), il peut demander une pension de vieillesse, qui est à vie. Afin de respecter la période de garantie, il est possible d'utiliser le total des périodes de cotisation, vérifié dans d'autres régimes de protection sociale, nationaux ou étrangers, à condition qu'il y ait au moins une année civile avec un relevé des rémunérations, dans le régime.

- Droit d'être payé selon le Salaire Minimum National :

Il existe certaines limites imposées par la loi, que l'employeur doit respecter lors de la détermination du montant de la rémunération à verser au travailleur, qui est généralement appelé le Salaire Minimum National, et qui est mis à jour annuellement. Ainsi, la rémunération de l'activité développée du travailleur à temps plein ne peut être inférieure à ce montant. L'entité doit payer la rémunération du salarié avant la fin de chaque mois à une date à convenir entre les parties. Cependant, si l'employeur ne respecte pas cette obligation, le travailleur peut revendiquer son droit par:

- Suspension de la prestation de travail, lorsque le non-paiement se prolonge pendant une certaine période à la date d'échéance de l'obligation, ce qui implique que la relation de travail continue d'exister, étant uniquement suspendue. À cette fin, le travailleur doit communiquer la suspension du contrat de travail à l'employeur et à l'Autorité des Conditions de

Travail (ACT) .Cette suspension ne prend fin que lorsque le travailleur communique aux entités visées ci-dessus qu'il y met fin (en raison de la résolution unilatérale du contrat avec juste cause), lorsque l'entité paie la dette contractée avec le travailleur ou lorsqu'un accord est conclu entre les entreprises parties au règlement de la dette ;

- Résiliation unilatérale (parfois également appelée Résiliation) du contrat pour un motif valable, lorsque le non-paiement se prolonge pendant une certaine période à la date d'échéance de l'obligation. La déclaration de résolution doit être faite par écrit, en indiquant les faits qui la justifient. Dans ce cas, l'employeur est obligé d'indemniser le travailleur, qui est soumis au régime de prestations de chômage.

REMARQUE

Afin de jouir des droits résultant du contrat de travail, à savoir ceux qui concernent certains types de prestations et de pensions, il est conseillé aux travailleurs de vérifier auprès de la Sécurité Sociale, la régularisation de votre situation contributive en sollicitant la carte des remises. De cette manière, il est possible de vérifier si l'Employeur fait actuellement des remises obligatoires de sécurité sociale pour le travailleur.

Dans la relation de travail, il peut y avoir des situations qui conduisent toute partie, qu'il s'agisse d'un travailleur ou d'un employeur, à se désintéresser du maintien du contrat de travail. Il peut s'agir, par exemple, de la vérification d'une meilleure offre d'emploi ou du non-paiement du salaire par l'employeur (à l'égard du travailleur) ou de la vérification continue des absences injustifiées du travail ou de la désobéissance par rapport aux directives transmises par les supérieurs en la subordination existante (par rapport à l'employeur).

Ainsi, il existe plusieurs manières de mettre fin à la relation de travail:

I - Résiliation

Le travailleur peut résilier le contrat sans motif valable, au moyen d'une communication écrite adressée à l'employeur au moins 30 ou 60 jours à l'avance, selon qu'il a, respectivement, jusqu'à 2 ans ou plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée est en cause, le travailleur qui souhaite résilier le contrat avant l'expiration de la durée convenue doit en informer l'employeur au moins 30 jours à l'avance (lorsque le contrat a une durée égale ou supérieure à 6 mois) ou 15 jours (lorsque le contrat a une durée inférieure à 6 mois). Le non-respect de ce délai de préavis prévu par la loi, peut déterminer le versement d'une indemnité par le travailleur.

II- Expiration

Le contrat de travail conclu expire, c'est-à-dire qu'il cesse d'avoir ses effets, pour l'une des raisons suivantes: la vérification de sa durée, (c'est-à-dire l'expiration de la durée stipulée dans le contrat pour sa durée); l'existence d'une impossibilité croissante qui empêche le travailleur

de faire son travail ou l'employeur de le recevoir; le départ à la retraite du travailleur (pour cause d'invalidité ou de vieillesse). Par conséquent, la vérification de la durée du contrat est l'une des causes de déchéance, mais pour que cela se produise, il doit y avoir une communication, soit de l'employé, soit de l'employeur, exprimant la volonté de le faire cesser, et qui varie est en cause à durée déterminée ou contrat de travail à durée indéterminée.

Ainsi, dans le cas d'un contrat à durée déterminée, l'employé doit communiquer à l'employeur, par écrit et au moins 8 jours à l'avance avant la date d'expiration, sa volonté de résilier le contrat. Dans le cas de l'employeur, le délai de communication avec le travailleur est de 15 jours.

D'autre part, face à un contrat à durée indéterminée, l'employeur doit informer le travailleur de sa volonté de résilier le contrat, dans la mesure où il ne vérifie pas la situation qui a déterminé son embauche ayant cessé d'exister, au moins 7 jours à l'avance (dans les contrats avec jusqu'à 6 mois), 30 jours (dans contrats durant entre 6 mois et 2 ans) ou 60 jours (dans les contrats avec plus de 2 ans).

Dans les deux cas, la résiliation du contrat résultant de la communication de l'employeur, donne au travailleur le droit à une indemnité, qui doit être calculée selon les termes du droit du travail.

III-Révocation

La révocation reflète un accord entre le travailleur et l'employeur aux fins de résiliation du contrat, qui doit être réduite dans un document signé par les deux parties. Ce document doit contenir la date de conclusion de l'accord et la date de début de ses effets. Les parties peuvent également convenir de produire d'autres effets. Le travailleur peut toujours résilier la convention de révocation, à condition qu'il le fasse par communication écrite adressée à l'employeur jusqu'au 7ème jour suivant la date de sa conclusion.

IV- Résolution

Il existe plusieurs manières de résoudre un contrat de travail, soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

V- Licenciement en raison d'un fait imputable au travailleur

Chaque fois que le comportement coupable du travailleur rend impossible le maintien de la relation de travail, que ce soit en raison de la gravité ou des conséquences que le comportement a causées, il y a une juste cause de licenciement.

La loi discrimine plusieurs comportements coupables qui constituent une juste cause de licenciement:

- a) Désobéissance illégitime aux ordres donnés par les supérieurs hiérarchiques;
- b) Violation des droits des travailleurs et des garanties de l'entreprise;
- c) Provocation répétée de conflits avec d'autres travailleurs de l'entreprise;
- d) Désintérêt répété pour l'accomplissement, avec une diligence raisonnable, des obligations inhérentes à l'exercice du poste / poste;

- e) Atteinte aux intérêts patrimoniaux graves de l'entreprise;
- f) Fausses déclarations concernant la justification des absences;
- g) Les absences injustifiées du travail qui entraînent des pertes ou des risques graves pour l'entreprise ou lorsque, quelles que soient les pertes, le nombre d'absences injustifiées atteint 5 d'affilée ou 10 interpolées;
- h) Inobservation coupable des règles d'hygiène et de sécurité au travail;
- i) Pratique, au sein de l'entreprise, de violences physiques, blessures ou autres infractions punissables par la loi sur les travailleurs de l'entreprise, les membres des organes sociaux ou sur l'employeur individuel, ses délégués ou représentants;
- j) Enlèvement ou autres crimes contre la liberté des personnes visées au paragraphe i);
- k) Non-respect ou opposition au respect des décisions judiciaires et administratives;
- l) Réductions anormales de la productivité.

VI- Licenciement collectif

Il traduit la rupture de la relation de travail promue par l'employeur et opérée simultanément ou successivement sur au moins 2 travailleurs (dans le cas des micros et petites entreprises) ou 5 travailleurs (dans le cas des moyennes et grandes entreprises), dans une période de 3 mois. Ces licenciements doivent être basés sur la fermeture d'une ou plusieurs sections (ou structure équivalente) ou la réduction de personnel déterminée par des raisons de marché (ex: réduction de l'activité de l'entreprise en diminuant la demande de biens ou de services), structurelle (ex: changement dans l'activité de l'entreprise) ou technologique (ex: évolution des techniques ou procédés de fabrication). L'employeur doit communiquer, par écrit et en mentionnant expressément le motif, la décision de licenciement à chaque travailleur. Une fois cette communication, le travailleur acquiert le droit à une indemnisation.

VII- Licenciement pour extinction de l'emploi

Cette forme de rupture de la relation de travail ne peut avoir lieu que lorsque les conditions suivantes sont remplies:

- a) Les motifs du licenciement ne peuvent être liés au comportement coupable du travailleur ou de l'employeur;
- b) Il est pratiquement impossible de maintenir la relation de travail, c'est-à-dire que l'employeur n'a pas d'autre emploi compatible avec la catégorie professionnelle du travailleur;
- c) L'existence de contrats à durée déterminée n'est pas vérifié pour les tâches qui correspondent à celles de l'emploi éteint;
- d) Il n'est pas possible d'appliquer le régime de licenciement collectif;
- e) L'indemnité due est mise à la disposition du travailleur.

Comme dans le cas des licenciements collectifs, il est nécessaire de communiquer l'employeur aux travailleurs couverts par l'extinction de l'emploi, et il y a aussi le droit à l'indemnisation du salarié.

VIII- Licenciement pour inadéquation

Il se produit lorsqu'il devient pratiquement impossible de maintenir la relation de travail en raison de l'aptitude super adéquate du travailleur aux fonctions pour lesquelles il a été embauché.

Il y a une mauvaise adaptation du travailleur dans les situations suivantes :

- a) Réduction continue de la productivité ou de la qualité;
- b) Pannes répétées des moyens affectés au poste de travail;
- c) des situations de risque pour la sécurité et la santé de l'employé, d'autres travailleurs ou de tiers;
- d) Non-respect des objectifs préalablement fixés et acceptés, par écrit, par le travailleur, lorsqu'il exerce des fonctions de complexité technique ou managériale.

Dans les situations prévues aux points a), b) et c), les licenciements ne peuvent avoir lieu que si les conditions suivantes sont remplies:

- Des changements ont été apportés au lieu de travail suite à des changements dans les processus de fabrication ou de commercialisation, à l'introduction de nouvelles technologies ou à des équipements basés sur des technologies différentes ou plus complexes, dans les 6 mois précédant le début du processus de communication avec les travailleurs;
- A été donnée une formation adéquate aux modifications apportées au lieu de travail, sous le contrôle pédagogique de l'autorité compétente ou de l'entité accrédité pour elle;
- Le travailleur a bénéficié, après formation, d'une période d'au moins 30 jours d'adaptation à l'emploi, ou en dehors de celui-ci, chaque fois que l'exercice des fonctions à ce poste est susceptible de causer des dommages ou des risques pour la santé du soi-même, d'autres travailleurs ou des tiers;
- ne pas exister pour l'entreprise d'autre emploi disponible et compatible avec la qualification professionnelle du travailleur;
- La situation d'inaptitude n'a pas été déterminée par le manque de conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail imputable à l'employeur;
- Une compensation due est mise à la disposition du travailleur.

Dans les situations prévues à l'alinéa d), les licenciements ne peuvent avoir lieu que pour autant que les conditions suivantes soient remplies:

- L'introduction de nouveaux procédés de fabrication de nouvelles technologies ou d'équipements basés sur des technologies différentes ou plus complexes qui impliquent des changements dans les fonctions liées à l'emploi;
- La situation d'inaptitude n'a pas été déterminée par le manque de conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail imputable à l'employeur;
- Une compensation due est mise à la disposition du travailleur.

Comme pour le licenciement collectif, il doit y avoir une communication de l'employeur adressée au travailleur concerné par le licenciement, et il y a aussi le droit du salarié à une indemnisation.

IX- Résiliation du contrat de travail à l'initiative du travailleur

Le travailleur peut mettre fin à la relation de travail avec l'employeur, au moyen d'une déclaration écrite, pour autant qu'il y ait un motif valable.

Les comportements suivants de l'employeur constituent une juste cause:

- a) Absence coupable de paiement en temps opportun de la rémunération;
- b) Violation coupable des garanties du travailleur;
- c) Application d'une sanction abusive;
- d) Manque coupable de conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail;
- e) Atteinte coupable aux intérêts patrimoniaux graves du travailleur;
- f) Les atteintes à l'intégrité physique ou morale, à la liberté, à l'honneur ou à la dignité du travailleur, punies par la loi, pratiquées par l'employeur ou son représentant légitime ;
- g) La nécessité de se conformer à des obligations légales incompatibles avec la poursuite du service;
- h) Modification substantielle et durable des conditions de travail dans l'exercice légitime des pouvoirs de l'employeur;
- i) Faute de non-culpabilité de paiement en temps opportun de la rétribution.
- j) Transfert à l'acquéreur de la position de l'employeur dans le contrat de travail respectif, à la suite du transfert de l'entreprise.

Cette déclaration doit indiquer lequel des faits susmentionnés justifient la résiliation du contrat et doit être effectuée dans les 30 jours suivant la connaissance de celui-ci.

REMARQUE

Basé sur les expériences des immigrés accompagnants, dans le cadre de l'activité CLAIM Porto Itinerante (Centre Local de Soutien pour l'intégration des Migrants), l'immigré, en situation de conflit avec l'employeur choisit généralement de quitter le lieu de travail, en quittant manière de fournir les services pour lesquels il a été embauché. Dans ces cas, il est mis en garde, sous peine de perdre les droits conférés par la loi et le contrat de travail, sur l'importance pour le travailleur de se tourner vers l'Autorité des Conditions de Travail (ACT), afin d'obtenir des informations sur les droits éventuellement conférés du fait de la situation de conflit en question. Une autre situation récurrente est la signature par le travailleur d'un avenant au contrat de travail, dans lequel il exprime son accord pour diminuer le salaire et / ou la catégorie professionnelle prévus dans le contrat. Ceci étant une situation préjudiciable pour le travailleur, souvent vérifiée sans la prise de conscience nécessaire de la part du salarié des implications qui en résultent, il est souhaitable que le salarié fasse une lecture détaillée de la documentation fournie par l'employeur qui les place, s'il s'agit du cas, les doutes qui surgissent.

Selon les données obtenues par l'étude de recherche menée par ASI - Association Internationale de Solidarité appelé : « Facteurs Psychosociaux et Sociaux Prédicteurs de Bonne Intégration du Marché du Travail des Migrants », environ 90% des travailleurs migrants, qu'ils soient en situation déclaré ou non, ont une relation de travail.

Bien qu'il y ait une diminution des situations d'emploi informel, d'un pourcentage de 23% vu dans le premier emploi, il est tombé à 7% dans le dernier emploi, les répondants se réfèrent toujours à l'informel contractuel comme le deuxième type d'emploi le plus utilisé. Dans une analyse de genre, il apparaît que cette situation d'emploi informel est également plus évidente chez les femmes migrantes, 15,6% des personnes interrogées.

Afin de lutter contre ce problème, il est urgent d'appliquer des mesures pour formaliser ce type de situation et intensifier la lutte contre les activités illégales. La clandestinité ne peut jamais être une voie d'intégration, elle est source d'exploitation économique et d'augmentation du nombre de conflits sociaux.

En fait, une mesure qui pourra être développée dans ce sens sera la sensibilisation de la population migrante aux enjeux syndicaux, afin d'augmenter son niveau de connaissance de ses droits et devoirs afin de lutter contre sa vulnérabilité sur le marché du travail.

La sensibilisation des employeurs, en particulier les exigences et les procédures pour l'embauche d'un citoyen migrant et les moyens possibles d'encourager les employés et de valoriser leurs talents, serait d'une grande importance pour atténuer la clandestinité.

AUTORITÉ POUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL (ACT)

L'Autorité pour les Conditions de Travail est un service de l'Etat qui vise à promouvoir l'amélioration des conditions de travail sur tout le territoire continental en surveillant le respect du droit du travail dans le cadre des relations de travail privées et la promotion de la santé et de la sécurité au travail. Le travail dans tous les secteurs d'activité publique et privée.

Ses principales missions sont :

- Promouvoir, contrôler et superviser le respect de la loi sur les relations et conditions de travail, à savoir la législation sur la sécurité et la santé au travail;
- Développer des actions de sensibilisation, d'information et de conseil dans le cadre des relations et des conditions de travail des travailleurs et des employeurs et de leurs associations représentatives;
- Promouvoir une formation spécialisée dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail, en soutenant les organisations de travailleurs et d'employeurs dans la formation de leurs représentants;

- Participer à l'élaboration de politiques de promotion de la santé sur le lieu de travail et de prévention des risques professionnels et gérer le processus d'autorisation des services de santé et de sécurité au travail;
- Coordonner le processus de formation et de certification des techniciens et techniciens supérieurs en sécurité et hygiène du travail;
- Collaborer avec d'autres organes de l'administration publique en vue de respecter pleinement les normes du travail dans les conditions prévues par la législation communautaire et par les conventions de l'Organisation Internationale du Travail, ratifiées par Portugal;
- Assurer la procédure des délits du travail;
- Exercer des compétences dans le travail des étrangers;
- Prévenir et combattre le travail des enfants en collaboration avec d'autres services publics;
- Évaluer le respect des règles relatives au détachement de travailleurs et coopérer avec les services d'inspection des conditions de travail dans d'autres États membres de l'Espace Économique Européen.

INSTITUT DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (IEFP)

L'IEFP est le service public national de l'emploi. Sa mission est de promouvoir la création et la qualité de l'emploi et de lutter contre le chômage, par la mise en œuvre de politiques actives de l'emploi, à savoir la formation professionnelle.

Cet institut dispose d'un vaste réseau de centres d'emploi, de formation, de réadaptation professionnelle et de centres d'appui à la création d'entreprises. Il englobe des services tels que l'emploi, la formation professionnelle, la certification professionnelle, les solutions pour les entités, l'emploi et les subventions à l'emploi.

Sous l'IEFP sont également mis au point, les services décentralisés appelés GIP 's

- Bureaux d'Insertion Professionnels, certains directement dédiés aux immigrés.

Sociétés de Recrutement et de Sélection

L'objectif des entreprises de recrutement et de sélection est de fournir à leurs clients (généralement des entreprises) certains processus et techniques qui leur permettent de choisir des candidats pour un emploi / une fonction, particulier avec le profil le plus approprié. À cette fin, son activité vise essentiellement à rechercher, suivre, rechercher et sélectionner des candidats ainsi qu'à évaluer la personnalité et les caractéristiques psychologiques des candidats. De cette manière, et cherchant à faciliter l'activité de l'entreprise, ils réalisent l'ensemble du processus de sélection, ne présentant que quelques propositions des candidats à l'employeur, avec la seule responsabilité de décider laquelle est la bonne personne pour le poste.

Contributions et taxes

Une fois qu'une activité professionnelle a commencé, de la part de l'immigré, dans le pays d'accueil, il est soumis à certaines obligations légales. En effet, à quelques exceptions près, toute personne insérée sur le marché du travail, doit consentir des rebais, sur une base mensuelle, sur la rémunération résultant de son travail.

Ces remises sont accordées à deux entités majeures, auxquelles il sera fait référence ci-dessous.

ADMINISTRATION FINANCIÈRE (MINISTÈRE DES FINANCES)

L'accomplissement des obligations envers l'administration fiscale, qui intervient normalement au début d'une activité professionnelle, présuppose la réalisation d'une inscription, ayant pour cela, que s'adresser au service financier de la zone de résidence. Cette inscription a un caractère permanent et conduit à :

- Lien avec le système fiscal;
- Affectation du Numéro d'Identification Fiscale (NIF) Et le type de contribuable.

Au Portugal, il existe un compte de résultat annuel qui rassemble, dans chaque année civile, toutes les informations relatives aux revenus perçus par une certaine personne, ici les montants des remises mensuelles effectuées sont mentionnés, ainsi que les dépenses à cet effet. Cette déclaration permet le calcul de l'impôt sur le revenu des particuliers (IRS), qui est obligatoire.

SÉCURITÉ SOCIALE

Afin d'avoir accès aux avantages attribués par le système de Sécurité Sociale, il est nécessaire qu'une inscription soit faite, à travers laquelle cette entité est informée, du début de l'exercice d'une activité professionnelle par le travailleur. Il a un caractère permanent et conduit à :

- Lien avec le système de Sécurité Sociale;
- Attribution du Numéro d'Identification de la Sécurité Sociale (NISS) et du type de bénéficiaire;

La manière d'effectuer les remises et leurs montants, une fois inscrits dans les différentes entités, varie selon qu'il s'agit de salariés (travailleur salarié) ou d'indépendants (indépendants).

En ce qui concerne les réductions à effectuer au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRS), l'entité à laquelle le travail est fourni, qu'elle soit dépendante ou indépendante, procède à la soi-disant «retenue à la source» de l'impôt qui tombe sur la rémunération du travailleur. Dans le premier cas, la retenue à la source est toujours vérifiée et le taux appliqué est variable et généralement inférieur, tandis que dans le second cas, la retenue à la source peut ne pas être vérifiée (dans le cas de niveaux de revenus réduits pouvant être couverts par le régime d'exonération) et le taux d'imposition est fixe et plus élevé.

Le montant retenu du titre IRS, est remis mensuellement par l'employeur aux autorités fiscales, ce qui constitue une déduction (réduction) du montant total de l'impôt à payer par l'employé, en fonction des revenus gagnés à la fin de l'année civile.

Différemment, en ce qui concerne les contributions / remises à effectuer dans le cadre de la sécurité sociale, celles-ci sont faites par l'employeur dans le cas d'un travail dépendant, et faites par le bénéficiaire (dans ce cas l'immigrant) dans le cas d'un travail indépendant. . Dans ce dernier cas, il peut être nécessaire d'effectuer trois acomptes, au cours de l'exercice, ce qui constitue une avance du montant total de l'impôt dû par le travailleur.

AUTRES FORMES D'IMPOSITION

- IRC – Impôt sur les sociétés (par exemple, les entreprises, etc.) ;
- IVA - Taxe sur la valeur ajoutée : (s'applique aux activités des consommateurs en général);
- IMI - Taxe de propriété: s'applique aux actifs détenus par une personne, physique ou morale spécifique;
- IMT - Taxe municipale sur les transferts : s'applique à tous les transferts à un autre sujet / personne d'un certain bien immeuble;
- IS - Droit de timbre: s'applique à tous les types de documents, contrats, actes et autres situations prévues par la loi;
- Émoluments - s'applique à tous les actes accomplis par les services d'enregistrement et de Notaire;
- TM – Frais d'utilisation: s'appliquent aux services fournis dans les établissements publics en rapport avec les soins de santé.

PROTECTION SOCIALE

Un cadre adéquat pour les immigrants dans le cadre juridique et la protection sociale est d'une grande importance si nous voulons une société qui se caractérise comme étant inclusive.

La législation portugaise qui régit cette matière stipule que chacun a droit à la Sécurité Sociale, ce qui est imposé par le système de Sécurité Sociale (article 63 de la Constitution de la République Portugaise et l'article 2 de la Loi 4/2007 du 16 Janvier - Loi fondamentale de la Sécurité Sociale).

La Sécurité Sociale est un système qui vise à garantir les droits fondamentaux des citoyens et l'égalité des chances, ainsi qu'à promouvoir le bien-être et la cohésion sociale de tous les citoyens portugais ou étrangers qui exercent une activité professionnelle ou résident sur le territoire.

En ce sens, le système de Sécurité Sociale présente comme principales objectifs:

- a) assurer la réalisation du droit à la Sécurité Sociale;
- b) Promouvoir l'amélioration durable des conditions et des niveaux de protection sociale et le renforcement de l'équité respective;
- c) Promouvoir l'efficacité du système et l'efficience de sa gestion.

Afin d'atteindre ses objectifs, le système dispose actuellement de 3 systèmes de protection:

SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE POUR LA CITOYENNETÉ

Il vise à garantir les droits fondamentaux des citoyens et l'égalité des chances, ainsi qu'à promouvoir le bien-être social et la cohésion. Il est divisé en plusieurs sous-systèmes:

a) Sous - système d'action sociale: qui vise à prévenir et remédier des situations de privation et de l'inégalité sociale et économique, la dépendance, le dysfonctionnement, l'exclusion ou la vulnérabilité sociale, ainsi que l'intégration et la promotion communautaire des personnes et le développement des respectives capacités.

Il s'adresse en particulier aux groupes les plus vulnérables, tels que les enfants, les jeunes, les personnes handicapées et les personnes âgées, ainsi que d'autres personnes en situation de besoin économique et social. Elle passe par la mise en place de partenariats, impliquant la participation / collaboration de plusieurs entités publiques et privées ayant un intérêt public reconnu.

b) Sous-système de solidarité: destiné à garantir les droits essentiels, afin de prévenir et d'éradiquer les situations de pauvreté et d'exclusion, ainsi que de garantir des prestations en cas de besoin personnel ou familial avéré, non inclus dans le sous-système de sécurité sociale.

S'applique en cas de manque ou d'insuffisance des ressources économiques des individus et des ménages pour répondre aux besoins essentiels, et favoriser leur intégration sociale et professionnelle progressive, l'invalidité, la vieillesse, le décès et les prestations de remplacement insuffisantes du revenu de carrière contributive ou de carrière du bénéficiaires . Ce sous-système ne prend en compte que les citoyens nationaux, mais il peut s'étendre, dans certaines circonstances, aux apatrides, aux réfugiés et aux étrangers résidents au Portugal.

c) Sous-système de protection de la famille: vise à garantir la compensation de l'augmentation des charges familiales lorsque certaines éventualités prévues par la loi se produisent, en particulier dans les situations de dépendance et d'invalidité, grâce à l'octroi de prestations en espèces.

Dans certains cas, il peut également déterminer l'octroi de prestations en nature lorsqu'il est considéré que grâce à lui, il y a une meilleure couverture des risques sociaux. Ce sous-système s'applique à la plupart des personnes, c'est-à-dire aux ressortissants et aux étrangers, cependant, pour que ces derniers aient accès à cette protection, ils doivent résider légalement au Portugal.

SYSTÈME DE SÉCURITÉ SOCIALE

Il vise à garantir des prestations en espèces se substituant aux revenus du travail auxquels vous n'avez plus accès en raison de situations légalement stipulées.

La protection sociale garantie par ce système tient compte des éventualités telles que maladie, maternité et paternité, chômage, accidents du travail, maladies professionnelles, invalidité, vieillesse et décès. Cette protection peut être étendue ou réduite en fonction de nouvelles situations spécifiques. Il y a un caractère obligatoire pour les travailleurs à cause des autres (légalement assimilé) et les travailleurs indépendants peuvent être objet de recouvrement forcé dans le cas où vous vérifiez votre non - paiement.

Pour avoir accès à cette protection, il est nécessaire de s'inscrire en tant que bénéficiaire à la Sécurité Sociale et de remplir les obligations contributives (paiement des cotisations de sécurité sociale) tant du salarié que de l'employeur, si tel est le cas.

Ainsi, tous les travailleurs qui travaillent au Portugal, quelle que soit leur nationalité, et qui ne peuvent pas être couverts par la protection sociale résultant du régime général de la Sécurité Sociale, à condition qu'ils remplissent les obligations respectives.

SYSTÈME COMPLÉMENTAIRE

Il vise l'attribution d'avantages / avantages complémentaires afin de renforcer la protection sociale des bénéficiaires.

Comprend d'une part un régime de capitalisation publique et d'autre part l'initiative individuelle et collective complémentaire du régime. Le régime de capitalisation publique est volontaire et individuel, et vise essentiellement à fournir des prestations complémentaires autres que celles accordées dans le cadre du système de sécurité sociale. Elle suppose la création de comptes individuels gérés sous un régime financier de capitalisation. Les régimes complémentaires d'initiative individuelle (épargne-retraite, assurance-vie, etc.) et collectifs, sont facultatifs au profit d'une personne ou d'un groupe de personnes déterminé. Celles-ci peuvent être gérées par des entités publiques, coopératives ou privées, créées à cet effet.

Centres de District de Sécurité Sociale (CDSS) sont les services responsables dans chaque district, pour l'exécution des mesures jugées nécessaires pour la mise en œuvre, le développement et la gestion des services du système de la Sécurité Sociale précitée (voir contacts: Centres de Sécurité Sociale de District).

REMARQUE

Toute personne ou entité soumise à des obligations au titre de la Sécurité Sociale peut demander qu'une déclaration soit émise prouvant le respect régulier de ces obligations. Le site de Sécurité Sociale permet une languette de protection de la Sécurité Sociale Direct qui vous permet d'accéder à toutes les données résultant de votre relation avec la Sécurité Sociale, entre autres situations, par exemple, vérifier si l'employeur fait correctement les remises.

LA PROTECTION SOCIALE AU SEIN DE L'UNION EUROPÉENNE

Son régime est prévu dans les règlements (CEE) n ° 1408/71 et n ° 574/72, couvrant les 27 États de l'Union Européenne, ainsi que l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège, qui font partie de l'Espace Économique Européen, et La Suisse, dans le cadre de l'accord sur la libre circulation des personnes conclu entre la Communauté Européenne et ses Etats membres et la Confédération helvetica;

Le règlement (CEE) n ° 1408/71 définit l'application des régimes Sécurité Sociale aux travailleurs dépendants, indépendants ou fonctionnaires publics d'un État Membre ou des personnes / réfugiés apatrides résidant sur le territoire d'un État membre et aux membres de leur familles qui ont déménagé au sein de l'Espace Économique Européen.

En vertu de ce règlement, les personnes résidant sur le territoire d'un État membre sont soumis aux obligations et profiter des avantages de la législation de tout État- membre dans les mêmes conditions que les natifs de cet État, cependant, un citoyen ne peut être soumis qu'à la législation de l'un des États membres.

Les garanties offertes par ce diplôme sont les suivantes:

- Prestations d'invalidité, de vieillesse et de décès: les citoyens bénéficient de toutes les prestations acquises dans les différents Etats membres, cumulativement;
- Allocations de chômage: tout chômeur qui remplit les conditions prévues par la législation d'un État-membre, pour avoir droit à ces allocations, conserve ce droit même s'il déménage dans un autre État-membre pour chercher un emploi ;
- Prestations familiales: la personne qui travaille pour autrui dans n'importe quel État-membre, a droit aux prestations familiales au titre de la famille concernée, même si cette dernière se trouve dans un autre État-membre;
- Prestations de maladie et de maternité: tous les citoyens ont droit aux soins de santé même s'ils résident dans un État-membre autre que celui dans lequel ils sont enregistrés.

Le régime prévu dans ce règlement a subi quelques changements par le biais du Règlement 859/2003 afin d'étendre le régime susmentionné aux travailleurs immigrés résidant légalement dans un État-membre, en provenance d'États tiers et se déplaçant au à l'intérieur de l'Union Européenne.

PROTECTION SOCIALE HORS DU CHAMP DE L'UNION EUROPÉENNE:

Le Portugal a conclu plusieurs accords avec différents États pour faciliter la protection sociale des travailleurs immigrés et de leurs familles, traités qui sont énoncés en référence à l'identification du pays avec lequel ils ont été signés :

Andorre: Convention et Accord Administratif en vigueur depuis le 7/1/1991 ;

Argentine: Convention (21/10/1967) et Accord Administratif (28/12/1971);

Australie: Convention révisée (10/01/2002) et Accord Administratif (11/01/1992);

Brésil: Accord Complémentaire et ajustement en vigueur depuis le 16/04/1995;

Cap-Vert : Convention et Accord Administratif en vigueur depuis le 12/01/87;

Canada : Accords avec l'État Fédéral, Accord Administratif en vigueur depuis le 05/01/1981, Accord avec les provinces de l'Ontario: Ajustement faisant référence à l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles en vigueur depuis le 01/08/1984, Accord avec le Québec: Réglage et Accord Administratif (01/07/1981), Ajustement complémentaire et Accord Administratif (11/01/1992) Chili: Convention et Accord Administratif en vigueur depuis le 11/01/2001;

États-Unis: Accord d'exportation des pensions (01/05/1968); Accord de Sécurité Sociale et Accord Administratif (08/01/1989);

Guinée-Bissau: Convention et Accord Administratif qui ne sont pas encore entrés en vigueur;

Maroc: Convention en vigueur depuis le 01/10/2000; Royaume-Uni: en ce qui concerne les îles anglo-normandes (Jersey, Guernesey, Herm, Jethou et Man);

Uruguay: Accord Administratif sur l'application de la Convention Ibéro-Américaine sur la Sécurité Sociale (12/01/1987);

Venezuela: Convention et Accord Administratif en vigueur depuis le 01/01/1993;

Convention de Sécurité Sociale entre la République Portugaise et la Tunisie et l'Accord Administratif respectif.

En plus de ces conventions, l'Etat Portugais fait encore des efforts pour conclure des accords avec Angola, Sao Tomé - et - Principe, Afrique du Sud, au Mozambique et en Bulgarie.

INSTITUT DE SÉCURITÉ SOCIALE , IP

L'Institut de Sécurité Sociale, IP, a pour mission la gestion des systèmes de Sécurité Sociale, la reconnaissance des droits et le respect des obligations découlant des systèmes de sécurité sociale et l'exercice de l'action sociale, ainsi que l'application des accords internationaux sur la sécurité sociale et l'action sociale.

Sont quelques-unes des attributions de l'ISS, IP :

- a) Gérer les avantages du système de sécurité sociale et de ses sous-systèmes;
- b) Garantir la réalisation des droits et promouvoir le respect des obligations de les bénéficiaires du système de sécurité sociale;
- c) Exercer l'action de contrôle et infliger des amendes pour les infractions administratives liées à les établissements de soutien social, aux bénéficiaires et aux contribuables;
- d) Développer et mettre en œuvre des politiques d'action sociale, ainsi que développer des mesures pour lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion sociale;
- e) Recueillir les revenus du système de sécurité sociale, en veillant au respect des obligations contributives;
- f) Entre autres.

ÉDUCATION / FORMATION

L'éducation des adultes a un rôle décisif dans le soutien à l'intégration des immigrants dans la société et l'économie, ayant un caractère essentiel pour garantir l'employabilité sur le marché du travail actuel. En fait, de cette manière, il sera possible d'éviter les problèmes résultant de l'exclusion sociale du fait que les gens n'ont que des compétences de base. Il est donc nécessaire d'investir dans la population immigrée par une éducation et une formation qui répondent à leurs besoins, permettant ainsi la vérification des bénéfices communs.

L'éducation scolaire au Portugal est divisée en 3 niveaux:

Éducation de base

Il est universel, obligatoire et gratuit. Sa durée s'étend sur 9 ans au cours desquels il passe par 3 cycles séquentiels:

- 1er cycle (durée de 4 ans);
- 2ème cycle (durée de 2 ans) ;
- 3e cycle (durée de 3 ans) .

Lycée

Nécessite l'achèvement de l'enseignement de base, d'une durée de 3 ans:

- Cours généraux (visé à poursuivre les études) ;

- Cours écologiques (visé à initier la vie active) ;
- Cours professionnels (visant à initier la vie active) .

Enseignement supérieur

Cela nécessite la réussite de l'enseignement secondaire. Sa durée varie en fonction du diplôme universitaire visé:

- Diplôme (durée de 3, 4 ou 5 ans) ;
- Master (durée maximale de 4 semestres) ;
- Doctorat (durée variable).

Il existe des tableaux de correspondance, qui permettent de connaître la relation entre les niveaux d'enseignement existant au Portugal et les niveaux d'enseignement existant dans d'autres pays (voir contacts du ministère de l'éducation et de la direction générale de l'enseignement supérieur).

En ce qui concerne le processus d'équivalence / reconnaissance des études dans l'enseignement fondamental et secondaire, celui-ci varie en fonction des diplômes apportés du pays d'origine. Pour faciliter cette tâche, des tableaux d'équivalence sont organisés par pays. Les situations qui ne rentrent pas dans ce tableau peuvent être accordées au ministère de l'Éducation, faisant une analyse de la situation concrète.

Il existe plusieurs entités ayant la compétence d'accorder l'équivalence / la reconnaissance des études, à savoir :

- 1er cycle de l'éducation de base: c'est la compétence des directeurs régionaux de l'éducation;
- 2ème et 3ème cycle de l'enseignement de base et de l'enseignement secondaire: en vue de la poursuite des études, il est de la responsabilité des organes de gestion des établissements d'enseignement officiel ou privé et coopératif, cependant, il est nécessaire qu'ils disposent d'une autonomie pédagogique;
- Toutes les autres situations d'équivalence non incluses dans les précédentes : c'est de la compétence du directeur de la Direction Générale de l'Innovation et du Développement Curriculaire du Ministère de l'Éducation. Les équivalences au niveau de la 12e année sont incluses ici.

En revanche, les ressortissants étrangers peuvent demander la reconnaissance ou l'équivalence de diplômes ou qualifications dans le cadre de l'enseignement supérieur au Portugal (DL nº 66/2018 du 16 août).

La reconnaissance peut se faire des manières suivantes:

a) Reconnaissance automatique : acte qui reconnaît de manière générique un diplôme d'enseignement supérieur étranger dont le niveau, les objectifs et la nature sont identiques aux diplômes portugais de licence, de master et de docteur ou d'un diplôme de technicien

professionnel supérieur, qui est inclus dans la liste des titres et diplômes établie par la commission de reconnaissance des titres et diplômes étrangers.

b) Reconnaissance de niveau : l'acte qui permet la reconnaissance d'un diplôme d'enseignement supérieur étranger par comparabilité de manière individualisée comme ayant un niveau correspondant à un diplôme universitaire ou à un diplôme de l'enseignement supérieur portugais.

c) Reconnaissance spécifique: acte qui permet la reconnaissance d'un diplôme d'enseignement supérieur étranger identique à un grade académique ou à un diplôme de l'enseignement supérieur portugais, grâce à une analyse au cas par cas du niveau, de la durée et du contenu du programme, dans un domaine de formation, branche de connaissances ou spécialité donnés .

En plus de ces processus d'équivalence ou de reconnaissance académique, il y a aussi la possibilité de lancer le processus dit de reconnaissance professionnelle, qui permet l'accès à l'exercice de certaines professions au Portugal.

La reconnaissance professionnelle peut se faire à 2 niveaux:

Au plus haut niveau

Nécessite un diplôme de l'enseignement supérieur d'une durée minimale de 3 ans. Il s'applique uniquement aux citoyens de l'Union Européenne, du Liechtenstein, de Norvège, d'Islande et de Suisse. Elle ne couvre que les professions réglementées par le décret n ° 289/91 du 10/08, changé par le décret n ° 396/99 du 13/10 et par DL 71/2003 de 10/04. Il appartient à la Direction Nationale de l'Enseignement Supérieur de vérifier les conditions de la demande de reconnaissance en question.

À aucun niveau supérieur

Dans l'Union Européenne:

Il s'applique aux citoyens qualifiés pour exercer une activité professionnelle dans un État membre. Il couvre les professions réglementées dans la DL n° 48/2003 du 20/03, qui transpose la directive n° 2013/55 / CE. Il appartient à l'Institut de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (IEFP), dans le cadre du Système Général de Reconnaissance des Qualifications Professionnelles, de vérifier les conditions de la demande de reconnaissance en question.

En dehors de l'Union Européenne:

Elle s'applique à tous les citoyens en termes généraux, qui ne sont pas qualifiés pour exercer une activité professionnelle. Le citoyen doit avoir une formation professionnelle adéquate, une expérience professionnelle ou un titre professionnel délivré par un autre pays. La reconnaissance se matérialise par la délivrance du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP). Il appartient à l'Institut pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (IEFP), dans le cadre du

Système National de Certification Professionnelle, de vérifier les conditions de la demande de reconnaissance en question.

CENTRES QUALIFICA

Les centres Qualifica sont des centres spécialisés dans la qualification des adultes, dédiés à l'information, au conseil et à l'orientation des offres d'éducation et de formation professionnelle pour les personnes âgées de 18 ans ou plus à la recherche d'un diplôme.

Ces centres visent à atteindre les objectifs suivants:

- Augmenter les niveaux de qualification et améliorer l'employabilité des actifs, en leur fournissant des compétences adaptées aux besoins du marché du travail;
- Réduire considérablement les taux d'analphabétisme, à la fois littéral et fonctionnel, tout en luttant également contre la semi-alphabétisation et l'analphabétisme;
- Valoriser le système, promouvoir un plus grand investissement des jeunes adultes dans les parcours d'éducation et de formation;
- Corriger le retard structurel du pays en matière de scolarisation dans le sens d'une plus grande convergence avec la réalité européenne;
- Adapter l'offre et le réseau de formation aux besoins du marché du travail et aux modèles de développement nationaux et régionaux.

Il y en a plusieurs formes d'éducation et de formation des adultes accessibles, à connaître:

- Formation aux compétences de base ;
- Cours de formation et d'éducation des adultes ;
- Formations modulaires ;
- Cours de reconnaissance, de validation et de certification des compétences (RVCC) ;
- Cours de portugais pour les locuteurs d'autres langues ;
- Cours de spécialisation technologique (CET) ;

(voir plus d'informations sur le site: <https://www.qualifica.gov.pt>)

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Le formation professionnelle dans une perspective intégrée, c'est-à-dire, avec des caractéristiques de polyvalence, où la personne est vue dans son ensemble, elle est considérée comme la plus efficace en se référant à la population immigrante. En fait, cela facilite l'obtention de meilleurs résultats à court terme.

Actuellement et en tenant compte de la spécificité des problèmes auxquels les immigrants sont confrontés, il est justifié qu'il existe des programmes de formation professionnelle spécifiques,

et, cependant, il est nécessaire de faire des efforts pour que cette population puisse facilement accéder aux programmes de formation générale, afin d'éviter leur discrimination.

L'apprentissage de la langue du pays d'accueil joue un rôle très important à cet égard, car ce problème est le plus souvent le principal obstacle à la participation à des cours de formation professionnelle ou à la recherche d'un emploi. Pour lutter contre ce problème, des cours de portugais pour étrangers ont déjà été créés par diverses entités publiques et privées.

ACCORD DE BOLOGNE

En 1999, les Ministres de l'Éducation de 30 États Européens ont signé la Déclaration de Bologne, assumant l'engagement de créer une unité et une uniformité dans l'éducation qui facilite la mobilité et l'employabilité des étudiants et futurs professionnels en Europe. Aujourd'hui, les pays qui ont ratifié les dispositions de la Déclaration de Bologne comptent déjà un total de 47. En ce qui concerne le Portugal, c'est par le décret-loi n° 74/2006, modifié ultérieurement par DL 107/2008 du 25 juin, que les dispositions de la déclaration de Bologne sont entrées en vigueur, adaptant l'ensemble du système d'enseignement supérieur national.

Les innovations présentées par le processus de Bologne servent les objectifs suivants:

- Développer l'éducation permanente;
- Intensifier le différentiel et la qualité de l'enseignement supérieur européen;
- Placer les titres au niveau européen sur un seul niveau;
- Rationaliser la reconnaissance des compétences et des qualifications;
- Promouvoir une vie académique avec une plus grande implication dans les parcours académiques et universitaires;
- Élargir l'accès à l'Enseignement Supérieur;
- Ratifier l'Espace Européen de l'Enseignement Supérieur (EEES).

Bien que le potentiel des migrants soit élevé et puisse apporter des avantages évidents au pays, nous constatons que seulement 13,36% des personnes interrogées dans le projet de recherche «Facteurs Psychosociaux et Sociaux qui Prédissent une Bonne Intégration sur le Marché du Travail des Immigrés» interprété par ASI, ont demandé la reconnaissance de leurs qualifications. L'une des mesures à développer pour contrer cette tendance consistera à sensibiliser la population migrante à tirer le meilleur parti de son potentiel afin d'accroître son adaptation au monde du travail portugais. Il a été constaté dans l'étude que cette population parie sur des formations professionnelles dans des domaines plus transversaux, tels que les technologies de l'information, les sciences et les services sociaux et personnels. Sensibiliser les migrants à la fréquence des cours directement liés à leur domaine de formation, permettra d'exploiter au mieux leurs capacités, d'augmenter leurs revenus, se manifestant comme une valeur ajoutée pour le marché du travail portugais.

Par contre, il est de tout intérêt simplifier le processus de certification de l'équivalence des qualifications détenues dans le pays d'origine, d'ajuster la demande et l'offre d'emploi, en respectant précisément la relation : fonction à exercer vs qualification du salarié. Les données obtenues semblent confirmer le bien-fondé de cette adéquation, car lors de l'analyse de la transférabilité de l'expérience professionnelle du migrant, il a été constaté que ceux qui travaillent dans leur domaine de formation de base ou exercent des fonctions similaires à celles du pays d'origine, sont ceux qui ont des salaires plus élevés et une plus grande réussite en insertion professionnelle.

Un autre aspect crucial pour une intégration efficace de la population migrante est la maîtrise de la langue du pays d'accueil, en l'occurrence la langue portugaise. Également sur ce point, certaines lacunes ont été identifiées là où il est nécessaire d'intervenir. Au vu de ce scénario, il est crucial de promouvoir des activités de formation au niveau de la langue portugaise, plus flexibles et adaptées à ce type de population.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION

Le Ministère de l'Éducation (ME), a pour mission de définir, coordonner, exécuter et évaluer la politique nationale relative au système éducatif, dans le cadre de l'éducation préscolaire, de l'enseignement de base et secondaire, ainsi que d'articuler la politique nationale de l'éducation et la politique nationale de formation professionnelle.

Certaines des attributions du ME sont:

- Définir et promouvoir la mise en œuvre des politiques relatives à l'éducation préscolaire, à l'enseignement de base et secondaire, ainsi qu'aux modalités spéciales et à l'éducation extrascolaire ;
- Définir et promouvoir la mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation professionnelle, en lien avec le service gouvernemental en charge des domaines de l'emploi et de la formation professionnelle;
- Participer à la coordination des politiques d'éducation et de formation professionnelle avec les politiques nationales, en particulier celles liées à la promotion et à la diffusion de la langue portugaise, au soutien à la famille, à l'inclusion sociale, à la promotion de la citoyenneté, à la préservation de l'environnement et à la promotion de la santé;
- Garantir le droit à l'éducation et le respect de la scolarité obligatoire, prévenir l'abandon scolaire prématuré et promouvoir la qualification de la population en général, dans une perspective de promotion de l'éducation permanente;

- Planifier et gérer le réseau des établissements d'enseignement publics, en tenant compte des initiatives dans le cadre de l'enseignement privé et coopératif;
- Effectuer le réglage du système éducatif, notamment par l'orientation, le suivi et l'inspection des activités des établissements d'enseignement ;
- Développer les relations internationales, multilatérales et bilatérales, notamment au sein de l'Union Européenne, et les activités de coopération inhérentes au système éducatif, conformément à la politique étrangère de l'État portugais et sans préjudice des compétences du Ministère des Affaires Étrangères.

AGENCE NATIONALE POUR LA QUALIFICATION ET L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL, IP

L'Agence Nationale de la Qualification et de l'Enseignement Professionnel, a pour mission de coordonner la mise en œuvre des politiques d'éducation et de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer le développement et la gestion du système de reconnaissance, de validation et de certification des compétences.

Quelqu'un mais les pouvoirs d'ANQEP, IP sont:

- a) Développer et gérer le système de reconnaissance, de validation et de certification des compétences, de portée scolaire et professionnelle, en assurant la coordination du réseau de structures correspondant, ainsi que le suivi, le suivi, l'évaluation et la régulation du système, en étroite collaboration avec les autres entités qui font partie du système national des certifications;
- b) Coordonner, rationaliser et gérer l'offre d'éducation et de formation professionnelle avec double certification pour les jeunes et les adultes, ainsi que le réseau d'entités responsables de l'application des dispositifs d'information et d'orientation correspondants, en assurant la complémentarité de l'éducation et de la formation professionnelle les systèmes et la qualité desdites offres;
- c) Assurer le suivi, le contrôle, l'évaluation et la régulation de l'offre éducative et de formation en double certification pour les jeunes et les adultes;
- d) Coordonner et promouvoir la conception de cours, l'élaboration de programmes et des méthodologies et matériels spécifiques pour l'éducation et la formation professionnelle avec double certification pour les jeunes et les adultes;
- e) Établir, dans le cadre de ses compétences et sans préjudice des compétences du ministère des Affaires étrangères, des relations de coopération ou d'association avec d'autres acteurs et entités, publics et privés, nationaux ou étrangers, notamment en vue de favoriser le développement dès la qualité des apprentissages tout au long de la vie;

f) Contribuer au développement, au niveau européen, de mécanismes d'échanges et de coopération, ainsi qu'à la mobilité entre les systèmes d'éducation et de formation professionnelle des jeunes et des adultes; etc.

SANTÉ

La protection santé est un droit des individus et de la communauté, toujours à la recherche de l'Etat pour assurer l'égalité des citoyens dans l'accès aux soins de santé afin d'atténuer les effets des inégalités économiques, géographiques, etc. Les services officiels qui fournissent des soins de santé à la population sont organisés au sein du Service National de la Santé (SNS), qui dépend du Ministère de la Santé, administré dans chaque région par l'Administration Régionale de la Santé concernée. Le SNS offre un ensemble d'institutions et de services, tels que les centres et la santé et les hôpitaux, qui fournissent aux citoyens des soins de santé primaires. (voir: sites Web: Administration Régionale de la Santé).

La loi fondamentale sur la santé, qui définit le Service National de Santé (loi 95/2019 du 04/09), stipule que les bénéficiaires de ce service sont tous les citoyens portugais, les citoyens, en résidence permanente ou en situation de séjour ou de résidence temporaire en Portugal, qui sont ressortissants des États membres de l'Union Européenne ou équivalent, ressortissants de pays tiers ou apatrides, demandeurs de protection internationale et migrants avec ou sans leur statut juridique.

De même, la Dépêche n ° 25.360 / 2001 détermine l'accès au Service National de la Santé des ressortissants étrangers, dans des conditions d'égalité de traitement accordées aux bénéficiaires du Service National de la Santé, tant qu'ils sont légalement liés au Portugal.

Pour accéder pleinement aux services de santé, l'étranger doit, au moment de l'inscription au centre de santé de la zone de résidence, présenter un permis de séjour, ou si cela n'est pas possible, un certificat de résidence délivré par le conseil paroissial de la région de où vous résidez et que vous déclarez être au Portugal depuis plus de 90 jours.

L'inscription définitive au Centre de Santé, conduit à la délivrance d'un certain numéro d'utilisateur du SNS. Ce numéro identifie simplement le titulaire des institutions et services appartenant au SNS vous permettant d'accéder à tous les services de santé publique existants, ainsi que de profiter d'autres avantages tels que des médicaments à acheter auxquels participe l'État. Ce numéro doit toujours être présenté pour la prise de rendez-vous ou les examens médicaux dans tout établissement de santé publique.

La fourniture de ces services a pour contrepartie le paiement, par l'utilisateur, d'un montant symbolique appelé «frais de modérateur». Cependant, les personnes en situation de fragilité économique sont considérées comme exonérées de ce paiement. Ainsi, sont exemptés: les femmes enceintes, les enfants jusqu'à 12 ans, les chômeurs et leur personnes à charge, puisqu'ils sont inscrits au Centre d'Emploi, et les personnes dans le besoin qui bénéficient du soutien des entités officielles.

REMARQUE

En cas d'empêchement à la fréquentation de l'un des services et institutions faisant partie du NHS partie du SNS, l'étranger / immigrant doit mentionner l'Expédition n ° 25-360 / 2001 qui détermine l'accès au Service National de Santé par l'étranger citoyens . Si la situation n'est pas résolue, il peut demander la présentation du livre de réclamations en y formulant sa réclamation, ou finalement recourir à l'intervention policière pour assurer l'exercice de son droit à la santé.

MINISTÈRE DE LA SANTÉ

Le Ministère de la Santé est un département gouvernemental dont la mission est de définir la politique nationale de santé, d'exercer les fonctions normatives liées à cette question et de promouvoir son exécution et d'évaluer les résultats.

Certaines de ses attributions sont:

- Assurer la formulation, l'exécution, le suivi et l'évaluation de la politique de santé ;
- Exercer, en relation avec le Service National de la Santé, des fonctions de régulation, de planification, de financement, d'orientation, de suivi, d'évaluation, d'audit et d'inspection ;
- Exercer des fonctions de régulation, d'inspection et de supervision en relation avec les activités et services de santé développés par le secteur privé, intégrés ou non dans le système de santé, y compris les professionnels qui y participent.

Le Centre de Santé est une unité de base du Service National de Santé qui vise à servir et à fournir des soins de santé à la population. Sur le territoire national, celles-ci sont réparties par zones, et celle qui correspond à notre zone de résidence doit toujours être utilisée.

Les centres de santé fournissent généralement certains types de services, tels que:

- Consultations de médecine générale / médecine familiale;
- Service de Santé Publique (Délégué à la Santé);
- Soins infirmiers;
- Travail social ;
- Service de vaccination et consultation et de soutien à domicile ;

PARTICIPATION SOCIOPOLITIQUE

La participation des femmes et des hommes à la vie communautaire est le moyen le plus efficace de parvenir à une structure sociale solide, harmonieuse, démocratique et commune axée sur le bien-être.

Au Portugal, les associations et organisations de vacances qui travaillent pour guider et promouvoir l'amélioration de la situation des immigrés dans notre pays. Celles-ci visent à leur apporter un soutien général, généralement par le biais de demandes formulées afin de faciliter leur processus d'intégration, parfois avec une participation décisive à la vie de l'immigré.

Le pouvoir de représentation politique atteint par l'immigrant démontre qu'une unité avec une organisation produit des avantages pour la communauté immigrée. Ratifiant ainsi ses droits, le droit à la diversité, le droit à une coexistence harmonieuse entre toutes les ethnies.

Les activités des associations, des centres culturels et des organisations non gouvernementales en faveur des immigrants méritent une grande considération et une grande pertinence, ainsi que les initiatives du gouvernement portugais qui, par l'intermédiaire du Haut-Commissariat aux Migrations (ACM), a tenté de promouvoir les associations d'immigrants au Portugal. .

REMARQUE

Les statistiques récentes du Haut-Commissariat aux Migrations (Infographie de l'OM _ 2020) , se réfèrent, en ce qui concerne la citoyenneté active que : 64% des résidents étrangers au Portugal ont le droit de vote, mais seulement 12 sur 100 de ces résidents étrangers sont enregistrés. Entre 2007 et 2018, plus d'un demi-million d'étrangers (517775) ont acquis la nationalité portugaise, environ 43000 `` nouveaux " citoyens portugais par an.

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

ÉGALITÉ DES DROITS ET DES DEVOIRS POUR LES CITOYENS BRÉSILIENS

C'est grâce au Traité d'Amitié, de Coopération et de Consultation entre la République Portugaise et la République Fédérative du Brésil qu'un citoyen brésilien peut exercer ses droits civils au Portugal. Dans le régime interne, c'est le décret-loi n ° 154/2003 du 15 juillet qui régleme cette question, procédant ainsi à l'enregistrement du statut d'égalité des citoyens brésiliens résidant au Portugal.

Avec le titre de statut d'égalité, les Brésiliens jouissent des mêmes droits et sont soumis aux mêmes devoirs que les citoyens nationaux, à l'exception du droit à la protection diplomatique que le citoyen portugais bénéficie dans un État tiers et du droit d'accéder aux postes de Président de la République, Président du Parlement, Premier Ministre, Présidents des Cours

Suprêmes, accomplissement du service dans les Forces Armées et accueil dans une carrière diplomatique.

Ce n'est que sur demande qu'un citoyen brésilien peut accéder au statut d'égalité de droits et de devoirs ou de droits politiques. La reconnaissance des droits politiques nécessite l'octroi du statut d'égalité, qui doit être effectué sous une forme distincte, en prévoyant la loi, l'exigence pour les deux situations.

Le requérant est tenu, en ce qui concerne l'acquisition de droits politiques, que, conformément au droit brésilien, il soit civilement apte et qu'il n'y ait aucune restriction aux droits exigés dans son pays d'origine; qui réside habituellement sur le territoire portugais, dans un délai minimum de trois ans.

Seul le ministre de l'Intérieur a le pouvoir d'attribuer le statut d'Égalité de Droits et de Devoirs, et la reconnaissance de la capacité de jouissance des droits politiques. Cependant, la demande doit être soumise au Service des étrangers et des frontières par l'intermédiaire de ses directions régionales.

HAUT-COMMISSAIRE AUX MIGRATIONS (ACM)

C'est un institut public qui intervient dans la mise en œuvre des politiques publiques dans le domaine de la migration. Considéré comme une institution de référence européenne en matière de politiques d'Intégration des Immigrés au Portugal.

Le Portugal, avec le soutien d'ACM et des partenariats établis en 2017, est considéré comme le pays de l'UE où la perception des immigrés est la plus positive. <https://www.acm.gov.pt/-/portugal-eo-2-pais-da-ue-onde-a-percecao-da-integracao-de-imigrantes-e-mais-positiva>

Sa mission est de promouvoir l'intégration des immigrés dans la société portugaise, d'assurer la participation et la collaboration des associations représentant les immigrés, les partenaires sociaux et les institutions de solidarité sociale dans la définition des politiques d'intégration sociale et de lutte contre l'exclusion, ainsi que le suivi de l'application des lois instruments de prévention et d'interdiction de la discrimination dans l'exercice des droits pour des raisons fondées sur la race, la couleur, la nationalité ou l'origine ethnique.

La mission d'ACM est :

- Promouvoir le Portugal comme destination des migrations;
- Accueillir et intégrer les migrants, notamment par le développement de politiques transversales, de centres et de bureaux de soutien aux migrants, apportant une réponse intégrée des services publics;
- Collaborer, en collaboration avec d'autres entités publiques compétentes, à la conception et au développement des priorités de la politique migratoire;
- Combattre toutes les formes de discrimination fondées sur la couleur, la nationalité, l'origine ethnique ou la religion;
- Développer des programmes d'inclusion sociale pour les descendants d'immigrés;

- Promouvoir, accompagner et soutenir le retour des émigrants portugais et le renforcement de leurs liens avec le Portugal.

Centre National d'Appui à l'Intégration des Migrants - CNAIM:

Le Centre National d'Appui à l'Intégration des Migrants, intégré à l'ACM, est une organisation de l'Etat portugais, dépendant de la Présidence du Conseil des Ministres.

Les Centres Nationaux d'Appui aux Immigrants sont des espaces dédiés à l'accueil et à l'information avec l'intégration de plusieurs antennes de différentes entités publiques, à savoir: ACM, SEF, Sécurité Sociale, Bureau d'Enregistrement Central, GIP, Bureau Juridique d'Appui aux Immigrants, Bureau d'Appui au Réunification Familiale, Inspection Générale du Travail, Bureau d'Appui à la Reconnaissance des Qualifications et des Compétences, etc.

Les CNAIM fonctionnent:

- À Lisbonne, Porto et Algarve.

Bureau d'Appui Juridique (GAJ)

Le principal objectif du Bureau d'Appui Juridique est de développer une réponse dans les domaines de l'information juridique et de la protection. Plus précisément, un soutien peut être apporté au niveau de la fourniture d'informations, de l'assistance dans la transmission des dossiers, dans la préparation des demandes, etc.

Bureau des Affaires Sociales et de l'Inclusion (GASI)

Le Bureau des Affaires Sociales et de l'Inclusion vise à:

Identifier les difficultés sociales et laisser un soutien aux citoyens immigrés qui, pour différentes raisons, se trouvent dans une situation socio-économique plus vulnérable, cherchant à apporter une réponse adéquate, à travers la situation présentée en fréquentation (réponse qui résulte de l'articulation avec différentes institutions et / ou d'autres bureaux CNAIM) ; établir un plan individuel de suivi ou d'intégration (issu de la formation du 25/09 "Procédures Inhérentes au Registre National des Mineurs - Bureau des Affaires Sociales et de l'Inclusion (GASI) ")

GASI intègre les fonctionnalités suivantes:

- 1 - Service d'Appui au Logement: Dans ce cadre, une aide est prévue pour les demandes de logement social;
- 2- Service de Soutien Social: fournit des informations, le soutien, l'orientation, le suivi des situations de vulnérabilité sociale, notamment accueil dans les centres d'accueil, besoins en nourriture ou en vêtements, accompagnant également l'instruction des demandes d'insertion de revenu sociale ;
- 3 - Service d'Appui au Retour Volontaire.

Le GASI du CNAIM du Nord fournit, également, des informations sur l'accès aux soins de santé et est co-responsable, en collaboration avec le Ministère de l' Education, le Registre National des Mineurs Étrangers, en situation irrégulière sur le territoire national, en vertu du décret-loi n ° 67 / 2004, du 25 mars.

Bureau d'Appui à la Formation Qualifiée

Service spécialisé qui vise contribuer à faciliter l'accès au marché du travail et l'accompagnement dans le domaine de l'entreprise, y compris le travail indépendant, ainsi qu'à conseiller et orienter les migrants vers des processus d'éducation et / ou de qualification adaptés au profil de chaque personne.

Il intègre les fonctionnalités suivantes :

- Service de soutien dans le domaine de l'employabilité;
- Service dans votre domaine d'entrepreneuriat;
- Service d'appui dans le domaine de la qualification;
- Service de soutien aux étudiants internationaux.

La ligne SOS Immigrant fournit des suppléments d'information générale et les questions d'immigration, y compris des conseils pour les situations graves, par exemple, les atteintes à l'intégrité physique, les situations d'exploitation par le travail ou les attitudes de discrimination. Vous pouvez utiliser ce service partout dans le pays, depuis le réseau fixe, via le numéro **808 257 257**.

Données sur les statistiques d'immigration au Portugal :

- <https://www.om.acm.gov.pt/publicacoes-om/colecao-imigracao-em-numeros/boletins-estatisticos>

MINISTÈRE DE L'ADMINISTRATION INTERNE (MAI)

Le Ministère de l'Administration Interne est le service gouvernemental chargé de formuler, coordonner, exécuter et évaluer les politiques visant à assurer, sur le territoire national, l'autorité de l'État, la sécurité des citoyens et de leurs biens, la paix et l'ordre publics, la libre participation politique des citoyens à travers des actions électorales et une assistance à la population en cas de changements dans la normalité de la vie provoqués par un accident grave ou une catastrophe.

Les tâches de MAI sont:

- Maintenir l'ordre public et la tranquillité;
- Assurer la protection de la liberté et de la sécurité des personnes et des biens;
- Prévenir et réprimer le crime;

- Contrôler la circulation des personnes aux frontières, l'entrée, le séjour et la résidence, la sortie et l'éloignement des étrangers sur le territoire national, dans le cadre de la politique de gestion de l'immigration et évaluer et décider de l'octroi de l'égalité et du statut de réfugié;
- Contrôler les activités d'importation, de fabrication, de commercialisation, de licence, de détention et d'utilisation d'armes, de munitions et d'explosifs, sans préjudice des attributions spécifiques du Ministère de la Défense Nationale;
- Organiser, exécuter et soutenir techniquement les processus d'inscription et électorale et référendaire;
- Prévenir les catastrophes et les accidents graves et fournir protection et secours aux populations touchées;
- Promouvoir la sécurité routière et assurer le contrôle du trafic;
- Adopter les mesures normatives appropriées pour la poursuite des politiques de sécurité intérieure définies par l'Assemblée de la République et le Gouvernement, ainsi qu'étudier, élaborer et suivre l'exécution des mesures normatives intégrées dans le domaine de l'Administration Interne;
- Assurer le maintien des relations dans le domaine de la politique administrative interne avec l'Union européenne, les autres gouvernements et les organisations internationales, sans préjudice des attributions spécifiques du Ministère des Affaires Étrangères et dans le cadre des objectifs fixés pour la politique étrangère portugaise.

CONTACTS UTILES

Liens:

Sites de l'Administration Publique

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 d'emploi

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 d'Associations

www.asi.pt
www.aguinenso.org
<https://codigosimbolico.wordpress.com/>
www.aipa-azores.com
www.mulhermigrante.home.sapo.pt
<https://atlasvioleta.wordpress.com/apresentacao/>
cincocantosdobrasil.blogspot.pt

Sites Éducatifs

www.drealentejo.pt

Sites de Santé

www.arsnorte.min-saude.pt

www.arslvt.min-saude.pt

www.arsalgarve.min-saude.pt