

GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN PORTUGALIA

Republica Portugalia

I. Informații privind piața muncii din Portugalia

1. Prezentare generală

Începând cu 2010, pe fondul crizei economice și financiare internaționale, Portugalia a intrat într-o spirală economică recesivă, cu impact asupra performanței economice, pieții muncii și salarizării.

La nivelul anului 2013, rata șomajului depășește 17%, cea mai afectată categorie fiind tinerii (+30%). Aproape 10% din șomerii înregistrați sunt cetățeni străini, din statele membre ale Uniunii Europene (în majoritate din România, Bulgaria și Spania), din Europa de Est (Ucraina și Republica Moldova) și din statele vorbitoare de limba portugheză (Brazilia, Capul Verde).

Principalele sectoare de activitate sunt: serviciile (63%); industria, construcțiile, rețelele de producție și transport energetic și de apă (27%); agricultura, pădurile și pescuitul (10%).

În timp ce turismul și industriile profilate pe producția pentru export rămân principalele motoare ale economiei portugheze, comerțul en-gros și cu amănuntul asigură 15% din locurile de muncă iar industria hotelieră și de catering 7%. Industria manufacturieră oferă 17% din locurile de muncă. Deși în curs de restructurare, serviciile publice asigură peste 20% din locurile de muncă iar construcțiile și lucrările publice peste 9%.

Portugalia nu aplică nicio restricție privind accesul pe piața muncii a cetățenilor României.

Conform ultimelor date publicate de Serviciul pentru Străini și Frontiere (SEF), la 31 decembrie 2012, în Portugalia rezidă circa 35.000 de cetățeni români. Este cea mai numeroasă comunitate provenind dintr-un stat membru UE (înaintea britanicilor, germanilor, spaniolilor și a francezilor) și a patra ca mărime după Brazilia, Ucraina și Capul Verde. Români de pe teritoriul portughez sunt concentrați, în principal, în zonele Lisabona, Setubal și Santarem (centru) și în Algarve (sud).

2. Unde se găsesc posturi vacante

Cunoașterea limbii portugheze este esențială pentru angajare, cu atât mai mult în locurile de muncă ce implică lucrul cu publicul. În turism, în centre de servicii și telefonice cunoașterea

altor limbi de circulație (engleză, franceză, spaniolă) sau de uz mai restrâns (germană, limbi nordice) constituie un avantaj.

Principalele sectoare ocupaționale în care piața muncii oferă șanse:

- Turism, industrie hotelieră și catering (preponderent muncă sezonieră) – bucătari, chelneri, barmani, personal de curățenie;
- Agricultură (sezonier) – culegători de fructe, măslina, legume;
- Sănătate – doctori generaliști și specialiști, asistente medicale, preponderent în unități private;
- Centre de telefonie și contact, centre de servicii;
- Tehnologia informației și comunicații – ingineri și tehnicieni de înaltă calificare;
- Alte servicii pentru public – coafeze, frizeri, vânzatori și reprezentanți comerciali, mecanici auto și instalatori, muncitori în textile și încălțăminte.

3. Defalcare pe regiuni

a. Nord

- Hoteluri și catering – bucătari, chelneri, personal de serviciu;
- Construcții – instalatori și electricieni;
- Industrie – matrișeri, fierari, muncitori textiliști și de încălțăminte;
- Servicii – operatori în centre telefonice, ajutori în gospodărie, coafeze.

b. Centru

- Industria metalurgică, inginerie mecanică și profesii conexe – personal calificat;
- Industria manufacturieră, comerț și turism – personal calificat, în special în zona de coastă (vest).

c. Lisabona

- Comerț (magazine mari, cu amănuntul) – casieri, promotori de produse (mai ales tineri);
- Hoteluri și catering – bucătari, chelneri și personal auxiliar pentru bucătării;
- Tehnologia informației – proiectanți de sisteme, analiști și programatori;
- Sănătate – doctori de familie, doctori specialiști, asistente medicale;
- Centre telefonice și de contact – asistenți vorbitori de limbi străine.

d. Alentejo

- Sănătate – doctori de toate specialitățile, asistenți medicali;
- Agricultură (sezonieri) – culegători de măslina, fructe timpurii (căpșuni, fragi – mai ales pe coasta vestică);
- Servicii – bucătari înalt calificați, chelneri și lucrători în catering (cunoașterea limbii engleze și germane este un avantaj major).

e. Algarve (Sud)

- Sănătate – doctori generaliști și specialiști, asistente medicale;
- Tehnologia informației – ingineri, analiști și programatori, tehnicieni soft și hardware;
- Hoteluri și catering (numai în lunile de vară) – bucătari, chelneri, barmani, recepționeri și îngrijitori calificați de spații verzi (în special pentru terenurile de golf);
- Servicii – coafeze, cosmeticiene.

f. Madeira

- Hoteluri și catering – personal calificat în hotelărie și restaurație;
- Inginerie – specialiști în matematică, fizică, inginerie și tehnicieni de nivel mediu și personal calificat în inginerie, chimie, fizică.

g. Azore

- Hoteluri și catering – bucătari, barmani și chelneri, receptioneri (cunoașterea limbii germane sau a unei limbi nordice este un avantaj major);
- Ajutor familial – îngrijitori;
- Mecanică auto – mecanici, electricieni și electroniști, vopsitori.

II. Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Portugaliei

A. Găsirea unui loc de muncă

1. Cum se caută un loc de muncă

Pentru găsirea unui loc de muncă în Portugalia puteți contacta:

În România:

- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – ANOFM: Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.303.98.39; site web: <http://www.anofm.ro> sau www.muncainstrainatate.anofm.ro care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene (EURES: <http://eures.anofm.ro/>).

Atenție! Dacă decideți să apelați la o societate comercială ce are ca activitate principală „selecția și plasarea forței de muncă”, solicitanții locurilor de muncă din străinătate trebuie să se adreseze inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia societatea își are sediul și în vederea solicitării de informații referitoare la:

- înregistrarea firmei la inspectoratul teritorial de muncă;
- sancțiunile aplicate, dacă a fost cazul.

De asemenea, trebuie să verifice dacă la semnarea unui contract individual de muncă în străinătate acesta cuprinde cel puțin următoarele elemente: țara de reședință, denumirea

angajatorului cu toate datele de identificare: adresă, număr de telefon/fax, descrierea muncii și a condițiilor de muncă, durata timpului de muncă și de repaus, durata contractului individual de muncă, condițiile de salarizare, condițiile de transport, de locuit, condițiile de protecție socială.

Persoanele fizice nu au dreptul să exercite activități de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate.

Fiecare inspectorat teritorial de muncă prezintă pe website-ul său lista societăților comerciale înregistrate având ca obiect de activitate plasarea forței de muncă în străinătate.

Conform legii, **agentul de ocupare a forței de muncă** trebuie să fie o societate românească ce are ca activitate principală selecția și plasarea forței de muncă în străinătate, să dispună de spațiul și de dotările necesare pentru buna desfășurare a activității, să aibă încadrat în muncă personal cu experiență în domeniul forței de muncă, să organizeze o bancă de date care să cuprindă ofertele și solicitările de locuri de muncă în străinătate, informații referitoare la condițiile de ocupare a acestora și la calificările și aptitudinile solicitanților aflați în evidența lor, să încheie cu persoane juridice, persoane fizice și organizații patronale din străinătate, după caz, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă și să fie înregistrat la **inspectoratul teritorial de muncă** în a cărui rază își are sediul.

Agenții de ocupare a forței de muncă au obligația de a încheia cu cetățenii români contracte de mediere. Aceste contracte trebuie să conțină, printre altele, elementele principale privind tariful de mediere, durata contractului și modul de soluționare a eventualelor litigii.

De asemenea, agenții au obligația de a asigura încheierea contractelor de muncă dintre cetățenii români și angajatorii străini și în limba română.

În Portugalia:

- Institutul pentru Angajare și Formare Profesională (Instituto de Emprego e Formacao Profissional – www.iefp.pt) asigură publicitatea locurilor de muncă prin rețeaua de oficii ale locurilor de muncă (Centro de Emprego) care acoperă întreg teritoriul național, prin situl internet propriu, sau prin situl www.netemprego.pt;
- Agențiile pentru angajare temporară – coordonatele agențiilor autorizate se găsesc tot pe portalul IEFP (www.iefp.pt);

- Presa scrisă sau electronică – principalele cotidiene portugheze (Diario de Noticias, Correio da Manha, Publico, Jornal de Noticias) și săptămânalul Expresso publică o largă varietate de oferte de locuri de muncă;
- Internet – având în vedere că angajatorii portughezi își publică ofertele de locuri de muncă pe diferite site-uri de internet, tastarea „Procurar emprego Portugal”, pe orice motor de căutare, facilitează accesarea acestor siteuri.

2. Cum se solicită un loc de muncă, procesul de selecție

În vederea ocupării unui loc de muncă, este necesară prezentarea:

- unei scrisori de intenție - redactată fie ca răspuns la o ofertă de loc de muncă, fie ca o cerere personală. În Portugalia, scrisorile de intenție sunt, în general, simple și scurte (un format A4), de multe ori standardizate (informații personale, educație, experiență, limbi străine, carnet de conducere și abilități în folosirea computerelor dacă profilul o cere). Dacă se dorește, se poate redacta o scrisoare de intenție elaborată, care poate scoate în evidență experiențele profesionale anterioare;
- Curriculum Vitae (CV) – care se atașează scrisorii de intenție. De obicei, CV-urile portugheze se completează în ordine invers cronologică, nu au mai mult de 2 – 3 pagini, iar o fotografie este uneori necesară. Trebuie să conțină: informațiile personale, inclusiv coordonate de contact; educație (cel puțin ultimul nivel absolvit); pregătirea profesională, diferită de cursurile menționate ca parte a procesului de educație; experiența profesională; alte aptitudini (computer, limbi străine, carnet de conducere); opțional, pasiuni, activități de timp liber. Modelul de CV Europass poate fi descărcat, inclusiv în limba portugheză de pe situl <http://europass.cedefop.europa.eu/> ;
- Copii ale certificatelor de calificare sunt necesare, de obicei, în faza a doua a procesului de recrutare.

Procesul de selecție constă, în cele mai multe cazuri, într-un interviu. Este apreciată experiența, pregătirea profesională, cunoștințele despre companie și sectorul de activitate. Este util să aveți

copii ale CV-ului, diplomelor, certificatelor și recomandărilor de la locurile de muncă anterioare și o fotografie tip pașaport. Contează și modul de prezentare (ținută, frizură).

În Portugalia se practică și testele de personalitate iar testele de aptitudini și psihometrice se folosesc pentru candidații la posturi de management de nivel mediu. Pot exista cazuri în care să fie cerut un control medical.

B. Instalarea pe teritoriul Portugaliei

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor

Libera circulație a mărfurilor și a capitalurilor reprezintă două din cele patru libertăți fundamentale (libera circulație a persoanelor, serviciilor, mărfurilor și capitalurilor) instituite de Tratatul Constitutiv al Uniunii Europene, condiții esențiale pentru funcționarea pieței interne a UE.

- **Libera circulație a mărfurilor** - majoritatea produselor (considerate ca fiind cu "risc mai mic") sunt supuse la aplicarea principiului de recunoaștere reciprocă, ceea ce înseamnă că orice produs fabricat sau comercializat legal într-unul din statele membre ale UE poate fi transportat și comercializat în mod liber în cadrul pieței interne a UE.

Limitele privind libera circulație a mărfurilor – sunt stabilite limite atunci când există un interes comun specific, cum ar fi protecția mediului, sănătatea cetățenilor, sau politicile publice, de exemplu. Acest lucru înseamnă, de exemplu, că dacă importul unui produs este considerat de către autoritățile naționale ale unui stat membru ca fiind o potențială amenințare pentru sănătatea, moralitatea sau ordinea publică, acest stat poate restricționa sau interzice accesul pe piața sa. Exemple de astfel de produse sunt produsele alimentare modificate genetic sau anumite băuturi energizante.

- **Libera circulație a capitalurilor** - constituie baza de integrare a piețelor financiare europene. Cetățenii statelor membre UE pot gestiona și investi banii în orice alt stat membru UE.

Persoanele fizice pot efectua un număr ridicat de operațiuni financiare în cadrul UE, fără restricții majore, astfel: pot să deschidă un cont bancar, pot să cumpere acțiuni, pot să-și investească banii sau să achiziționeze proprietăți într-un alt stat membru.

Anumite **excepții** de la acest principiu se aplică și sunt în principal legate de impozitare, politicile publice, spălarea de bani și sancțiunile financiare convenite în cadrul Politicii Comune Externe și de Securitate a UE.

2. Cum se poate obține o locuință în Portugalia

Trebuie reținut că, în cele mai multe cazuri, angajatorii portughezi nu oferă cazare, excepție făcând muncile sezoniere în agricultură. De aceea, căutarea unei locuințe trebuie începută din timp.

Locuințele în Lisabona, Porto și cele din zonele turistice (Algarve) sunt greu de obținut, fiind în consecință mai scumpe.

Pentru găsirea unei locuințe de închiriat puteți consulta:

- Siteurile de internet specializate;
- Ofertele din principalele cotidiene naționale – Diario de Noticias, Jornal de Noticias, Correio da Manha, Publico;
- Ziarul de reclame Jornal Ocasiao;
- Presa locală, în cazul în care doriți să vă stabiliți într-un oraș mic;
- Agențiile imobiliare, asociațiile agenților imobiliari (Associacao Portuguesa de Empresas de Mediação Imobiliaria) sau ale proprietarilor (Associacao Lisbonense de Proprietarios).

Contractele de închiriere au o durată minimă de 6 luni și presupun un depozit, în avans, cu valoarea chiriei pe o lună. Utilitățile trebuie plătite separat.

În majoritatea cazurilor, apartamentele nu sunt mobilate, cu excepția bucătăriilor, și nu au încălzire centrală sau aer condiționat.

Prețurile variază, în funcție de oraș sau zonă, între 250 Euro pe lună pentru o garsonieră și 2000 Euro pe lună pentru un apartament cu 3 dormitoare.

Notă importantă: Pentru cetățenii care doresc să muncească și să trăiască în Portugalia mai mult de 90 de zile, este recomandabilă prezentarea la autoritatea fiscală locală pentru obținerea numărului de înregistrare fiscală (numero de contribuinte), esențial pentru deschiderea unui cont bancar, ca și pentru majoritatea demersurilor pe lângă autoritățile locale.

3. Școli și grădinițe

Pentru înscrierea în învățământul gimnazial și liceal vă puteți adresa școlilor și liceelor din raza de domiciliu. Acestea vor verifica documentele școlare (diplome, adeverințe de studii, foile matricole etc.), vor face echivalarea studiilor (conform legislației interne) și vor elibera o adeverință prin care se menționează care este anul în care urmează să fie înscris copilul. În cazul în care, din diferite motive, nu se poate face echivalarea, școala va solicita sprijinul Direcției Generale a Unităților Școlare pentru echivalarea studiilor.

În cazul în care nu se găsesc locuri în cadrul școlilor / liceelor din aria de domiciliu, vă puteți adresa Direcției Generale a Unităților Școlare (DRELVT – Direcção Regional de Educação de Lisboa e Vale do Tejo, Praça Alvarade no 12, Lisabona, tel +351-2184433900), pentru identificarea unui loc în cadrul unităților de stat ale învățământului portughez. În acest sens, puteți accesa site-ul <http://www.drelvt.min-edu.pt/> și/sau site-ul www.dgeste.mec.pt, titlul „alunos”, subtitlul „pedido de vaga na rede publica”, anexa II. Tot aici găsiți informații cu privire la legislația portugheză în domeniul educației, atât pentru învățământul de stat, cât și pentru cel particular.

Pentru înscrierea în învățământul universitar puteți găsi informații pe situl Direcției Generale de Învățământ Superior (Direcção Geral de Ensino Superior, Av. Duque S´Avila, no 137, Lisabona, tel +351-213126000) – <http://www.dges.mctes.pt/>.

În zona metropolitană Lisabona și în regiunea Algarve, în special în învățământul primar și secundar, funcționează școli internaționale cu predare în limba engleză, franceză, spaniolă sau germană.

Notă: învățământul preuniversitar portughez este de 12 ani din care învățământul gimnazial este de 9 ani (conține trei cicluri : clasele 1-4, clasele 5-6 și clasele 7-9), iar învățământul liceal de 3 ani. Privind echivalarea studiilor efectuate în România prezentăm, în continuare, tabela de echivalare, anexa XXII din Decretul 699/2006

ANEXO XXII

Roménia

A — Tabela comparativa entre os sistemas dos ensinos básico e secundário

ROMÉNIA		PORTUGAL		
<i>Liceu, Scoala de Artes i Meseri/Scoala Profesionala</i>	XII	Ensino Secundário	12º Ano	
	XI		11º Ano	
	X		10º Ano	
	IX	Ensino Básico	3º Ciclo	9º Ano
Gimnaziu	VIII			8º Ano
	VII		7º Ano	
	VI		2º Ciclo	6º Ano
	V			5º Ano
Scoala Primaria	IV		1º Ciclo	4º Ano
	III			3º Ano
	II			2º Ano
	I	1º Ano		

4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere

Comisia Europeană a stabilit o serie de regulamente comune privind recunoașterea reciprocă a permiselor de conducere, valabilitatea asigurării auto, precum și posibilitatea înregistrării automobilului într-o țară gazdă.

În cazul unei șederi mai lungi de 6 luni, automobilul personal trebuie înregistrat în Portugalia.

Documentele necesare sunt: certificatul de înregistrare (talonul); documentul care atestă proprietatea; cartea mașinii; documentul de revizie tehnică periodică; dovada de asigurare; dovada plății taxei de înregistrare.

Instituția cu atribuții în înregistrarea autoturismelor este Instituto da Mobilidade e dos Transportes Terrestres (IMTT – www.imtt.pt).

În prezent nu există un permis universal UE de conducere, însă a fost introdus un "Model Comunitar" de permis de conducere, prin care se asigură faptul că permisele de conducere emise de diferite țări ale UE sunt ușor de recunoscut în alte state membre.

Teoretic, permisul european de conducere, în interiorul perioadei de valabilitate, este recunoscut în Portugalia. Este, însă, de preferat ca permisul să fie însoțit de o traducere legalizată în limba portugheză.

La expirarea permisului românesc, trebuie solicitată preschimbarea acestuia într-un permis european portughez. Actele necesare sunt: permisul care expiră (sau este deja expirat); copii după actul de identitate și de reședință, documentul care certifică vizita medicală; taxa de preschimbare. Preschimbarea durează 3 – 4 luni, dar instituția abilitată (IMTT) eliberează un document provizoriu, valabil până la eliberarea noului permis.

5. Care sunt procedurile de înregistrare și obținere a permisului de ședere

Pentru o ședere de până la 90 de zile pe teritoriul Portugaliei, cetățenii români nu au nevoie de permis de reședință, pașaportul sau cartea de identitate valabile fiind suficiente.

Cetățenii români care au intenția de a rezida în Portugalia pentru o perioadă mai lungă, trebuie să solicite, la primăria orașului (Camara Municipal) sau la primăria sectorului (Junta de Freguesia) în care locuiesc, un permis de reședință. Se cer următoarele acte:

- dovada că lucrează (contract de muncă sau certificat de persoană fizică autorizată) sau
- în lipsa unui loc de muncă, dovada înscrierii la un centru al forței de muncă (centro do emprego) sau altă dovadă a căutării în mod activ a unui loc de muncă, sau
- dovada că deține suficiente resurse financiare pentru întreținerea sa și a familiei, sau
- dovada că este înscris în sistemul educațional, public sau privat, și dispune de resurse financiare suficiente;
- dovada că dispune de locuință;
- carte de identitate sau pașaport în termen de valabilitate.

Prezentarea la autoritățile locale trebuie să se facă într-un termen de maximum 30 de zile înainte expirării a celor 90 de zile de la prima intrare în țară.

Membrii de familie trebuie să se prezinte la aceeași administrație locală pentru obținerea unui certificat de înregistrare, cu actul de identitate sau pașaport valabil, dovada legăturii cu cetățeanul pe care îl însoțesc (certificat de căsătorie, certificat de naștere) și copia certificatului de înregistrare a titularului.

6. Lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Portugaliei

Înainte de plecarea în Portugalia, trebuie asigurate următoarele documente:

- Pașaport sau document de identitate în termen de valabilitate UE/SEE; alte documente personale pot fi luate, cum ar certificatul de naștere sau de căsătorie etc.;
- Un card european de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România;

- Formularele U1/E301 în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România;
- Certificate, diplome, atestări și referințe privind ocuparea altor locuri de muncă (în original și traduceri legalizate);
- Orice alte permise și licențe pe care le considerați adecvate, de exemplu permisul de conducere.
- CV-uri și scrisori de intenție, redactate în limba portugheză.

Totodată, este necesar să vă asigurați că:

- Aveți un loc de cazare în Portugalia;
- Aveți suficiente fonduri pentru acoperirea costurilor primei luni de ședere;
- Aveți asigurare medicală corespunzătoare;
- Informați autoritățile din statul de origine privind șederea pe teritoriul Portugaliei;
- Faceți pașapoarte animalelor de companie deținute.

După ce sosiți în Portugalia:

- Dacă aveți deja un loc de muncă trebuie să vă prezentați imediat la angajatorul dumneavoastră, iar când începeți munca trebuie să obțineți confirmarea înregistrării dumneavoastră în cadrul sistemului de asigurări sociale;
- Prezentați-vă la autoritatea fiscală responsabilă, pentru înregistrarea fiscală (numero de contribuente);
- Este bine să deschideți un cont bancar;
- Dacă sunteți în căutarea unui loc de muncă, prezentați-vă și înregistrați-vă la Serviciile de Ocupare a Forței de Muncă (Centro de Emprego);
- Trebuie să vă prezentați la primărie pentru obținerea dreptului de reședință, înainte cu cel puțin 30 de zile de expirare a termenului de 90 de zile de la prima sosire în Portugalia;

- Trebuie să raportați la biroul de asigurări sociale (în special angajații cu timp parțial de lucru, lucrătorii pe cont propriu, membrii de familie): este necesar să obțineți numărul de asigurare socială și formularul electronic.
- Dacă este cazul, înregistrați mașina deținută;
- Abonați-vă la servicii de gaze și electricitate, telefonie, radio și televiziune;
- Înscrieți-vă copiii în cadrul unei școli.

Informații suplimentare privind mutarea în Portugalia pot fi obținute pe site-ul Înaltului Comisariat pentru Imigrație și Dialog Intercultural, www.acidi.gov.pt, organizație guvernamentală care funcționează pe principiul „one stop shop”.

C. Condiții de muncă

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor

Obținerea recunoașterii sau a echivalării diplomelor sau calificărilor se face prin intermediul Ministerului Educației și Științei:

- CIREP (Centro de Informacao e Relacoes Publicas) – pentru calificările de bază și secundare;
- NARIC (National Academic Recognition Information Centres) – pentru diplomele de educație superioară.

Demersurile pot fi începute înaintea plecării din țară. În general, sunt solicitate: cererea de recunoaștere sau echivalare (pentru cazul în care se dorește continuarea studiilor în Portugalia); diplomele în formă tradusă, autentificate și apostilate; dovada de plată a taxei.

2. Cum este reglementată formarea profesională

Inițiativele UE pentru promovarea cooperării privind formarea profesională:

a. Programul Socrate:

Programul Socrate susține cooperarea europeană în toate domeniile de educație, sub diferite forme:

- mobilitate - deplasare pe teritoriul Europei;
- organizare de proiecte comune;
- dezvoltare de rețele europene - diseminarea de idei și bune practici;
- realizare de studii și analize comparative.

În practică, Programul Socrate oferă burse de studiu, pentru a preda sau a urma un curs de formare profesională într-o altă țară. Oferă sprijin pentru instituțiile de învățământ privind organizarea de proiecte de predat și de schimb de experiențe și ajută asociațiile și ONG-urile la organizarea de activități educaționale etc.

Una dintre acțiunile programului Socrate este **Grundtvig**, care urmărește în primul rând îmbunătățirea calității educației profesionale a adulților și, de asemenea, promovarea schimbului și cooperării pentru facilitarea oportunităților și accesului la învățarea pe tot parcursul vieții pentru cetățenii UE.

b. Programul Leonardo da Vinci:

Programul Leonardo da Vinci, adoptat în 1994, are ca obiectiv principal implementarea politicii de formare profesională a UE. Este unul dintre instrumentele principale de sprijinire a mobilității trans-naționale în Europa și oferă finanțare pentru organizațiile publice și private care activează în domeniul formării. Acest program sprijină, de asemenea, proiectele de plasare și de schimb, vizitele în scop de studiu și rețelele trans-naționale, printre altele.

c. Educația adulților și învățarea pe tot parcursul vieții în Europa

Învățarea pe tot parcursul vieții este un proces care implică toate formele de educație - formale, informale și non-formale. Are menirea de a permite oamenilor să-și dezvolte și să mențină competențe-cheie pe tot parcursul vieții lor, precum și de a permite cetățenilor să migreze în mod liber între slujbe, regiuni și țări.

3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?

Vârsta minimă de angajare este de 16 ani, cu condiția absolvirii perioadei obligatorii de școlarizare, a abilității fizice și psihice de a presta munca respectivă. Peste vârsta de 18 ani, se poate munci, cu contract de muncă, și fără absolvirea studiilor obligatorii.

Tipurile de contract de muncă:

- Pe durată determinată – de obicei pentru satisfacerea unei necesități temporare la nivelul angajatorului;
- Pe durată nespecificată – de obicei pentru 6 ani, inclusiv eventuale prelungiri. În această categorie intră contractele pe durată foarte scurtă (slujbe sezoniere în turism sau agricultură), contractele intermitente, contractele pentru mai puțin decât norma întreagă (part-time), contracte pentru muncă de la distanță (pe internet);
- Pe durată nedeterminată.

Cu excepția celor pe durată foarte scurtă, legislația portugheză prevede încheierea de contracte scrise. Ele trebuie să conțină: identificarea părților, scopul contractului, inclusiv ocupația sau sarcinile ce trebuie îndeplinite; plata salariului; locul de muncă și orarul normal; datele de intrare în vigoare și de expirare a contractului.

4. Care sunt prevederile privind ocuparea categoriilor speciale?

- Lucrătorii cu dizabilități: pot opta pentru un orar flexibil, pentru part-time sau pentru munca de la distanță. Sunt scutiți de munca de noapte sau ore suplimentare;
- Copiii și tinerii: munca lor este reglementată de așa manieră încât să le permită continuarea ciclului de educație sau ucenicie, dezvoltarea fizică, mentală, morală, intelectuală și culturală. Minorii nu pot lucra ore suplimentare iar munca de noapte este permisă numai în situații speciale;
- Femei: gravidele, cele care au copii sub 12 luni sau care alăptează pot solicita exceptarea de la ore suplimentare sau de la munca de noapte;

- Părinții cu responsabilități (unul sau mai mulți copii sub 12 ani sau copii cu dizabilități sau bolnavi cronic): pot opta pentru o schemă flexibilă de lucru și au acces preferențial la muncă part-time pentru o perioadă de maximum 2 sau 4 ani.

5. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent

Există mai multe forme de înregistrare ca lucrător independent, toate acestea presupunând înregistrarea la Centrele de Afaceri (Lojas de Empresa, Conservatorias de Registo Comercial, Portal da Empresa).

6. Cum este reglementată salarizarea

Toți angajații au garantat salariul minim lunar. Acesta este stabilit anual, prin lege. În 2013, salariul minim lunar este de 485 Euro.

Salariile lunare, zilnice sau orare sunt uzuale, iar companiile multi-naționale folosesc destul de des „pachete salariale anuale”. În munca de vânzări, se folosesc „comisioanele” la volumul de vânzări. Suplimentar, unele companii plătesc „alocații pentru prânz” sau „cheltuieli de transport”. Salariile sunt plătite periodic (săptămânal, la două săptămâni sau lunar) în funcție de un acord prealabil, de obicei prin transfer bancar. Orele suplimentare sau munca în zilele de odihnă sunt plătite suplimentar.

Angajatorii sunt responsabili de plata asigurărilor sociale și a impozitului și informează angajatul prin „fluturașul” de salariu.

Angajații au dreptul la concediu plătit (egal cu salariul pe aceeași perioadă), o primă de vacanță și o primă de Crăciun. Acestea din urmă fac, în ultima perioadă, obiectul unei dispute politice aprinse datorită intenției guvernului de a le suprima sau diminua drastic.

7. Cum este reglementat timpul de lucru

Perioada de lucru reglementată nu poate depăși 8 ore pe zi sau 40 de ore pe săptămână. Există perioade „de grație” de 15 minute, pentru operațiuni începute și nefinalizate până la încheierea programului.

Notă: Pentru funcționarii publici, săptămâna de lucru este reglementată la 36 ore/ pe săptămână. Măsuri impuse recent de guvernul portughez vor ridica săptămâna de lucru, și în sistemul public, la 40 de ore.

- **Pauzele și perioadele de odihnă:** ziua de lucru este întreruptă, pentru o oră sau două, astfel încât angajatul să nu muncească mai mult de 5 ore consecutiv. Perioadele de odihnă între două zile lucrătoare trebuie, conform legii, să fie de cel puțin 11 ore (nu se aplică în sectoarele în care trebuie asigurată continuitatea – spitale, porturi, aeroporturi, industrii specifice);
- **Perioada de odihnă săptămânală:** conform legii, duminica este zi obligatorie de odihnă. Suplimentar, încă o jumătate de zi sau o zi întreagă poate fi acordată (de obicei sâmbăta), în unele cazuri împărțite sau discontinue;
- **Munca cu timp parțial:** conform contractului de muncă încheiat ;
- **Munca în schimburi:** durata fiecărui schimb nu trebuie să depășească durata normată a unei zile normale de muncă. Angajații pot trece în alt schimb numai după efectuarea zilelor de odihnă săptămânală. În sistemele cu activitate continuă, schimburile trebuie organizate în așa fel încât angajații să aibă cel puțin o zi liberă la fiecare 7 zile, fără a prejudicia timpul liber extra de care ar putea beneficia;
- **Banca de ore** (banca de horas): prin contractul colectiv de muncă, durata de muncă normală poate fi crescută zilnic cu 4 ore sau până la 60 de ore pe săptămână, dar maximum 200 ore pe an, în perioadele aglomerate. Plata se poate face în timp liber ulterior, în bani sau în variante combinate;
- **Concentrarea orarului de muncă** (horario concentrado): se face prin contractul colectiv de muncă sau prin acord individual. Conduce la concentrarea săptămânii de lucru la 4 zile sau la 3 zile consecutive de muncă;
- **Muncă de noapte:** durează între 6 și 11 ore și cuprinde intervalul orar 00.00 – 05.00. Contractele colective de muncă pot stipula că munca de noapte se desfășoară între 22.00 și 07.00 în zile consecutive, cu o creștere de 25% a salariului față de o zi de muncă normală. Contractul colectiv de muncă poate prevedea micșorarea echivalentă

a timpul normal de muncă sau o creștere a bazei de salarizare, cu condiția să nu rezulte în condiții mai puțin favorabile pentru angajat;

- **Orele suplimentare:** pot fi dispuse de către angajator, caz în care angajații trebuie să le presteze, cu excepția cazurilor justificabile. Categoriile speciale de angajați sunt scutite de prestarea orelor suplimentare. Orele suplimentare sunt restricționate la 2 ore pe zi normală de lucru, maximum 150 ore / an în cazul IMM-urilor și al companiilor mari, 175 ore / an pentru întreprinderile micro și mici, care pot fi extinse până la 200 de ore / an, exclusiv prin contract colectiv de muncă. Plata pentru orele suplimentare este mai mare cu 50% pentru prima oră, în zilele de lucru, cu 75% pentru următoarele ore sau fragmente de oră și cu 100% pentru orele suplimentare prestate în zilele de odihnă săptămânală.

8. Care sunt prevederile privind concediile

- **Concediul de boală și remunerația continuă:** absența de la serviciu datorată cazurilor de boală este considerată justificată, dar atrage pierderea plății salariului, protecția în caz de boală fiind asigurată de schema de securitate socială. Alte cazuri de absență justificată sunt accidentele, moartea unui membru al familiei, căsătoria, examinările în procesul educațional ș.a.;
- **Concediul de maternitate:** la nașterea unui copil, după concediul obligatoriu de 6 săptămâni, mama sau tatăl au dreptul la un concediu post-natal de 120 sau 150 de zile, care poate fi prelungit cu 30 de zile. Concediul poate fi folosit exclusiv de către unul din părinți sau împărțit între cei doi în tranșe de 15 zile, după perioada inițială de concediu de maternitate obligatoriu. 30 de zile din concediul post-natal pot fi luate de mamă drept concediu pre-natal. Tatăl trebuie să-și ia, de asemenea, 10 zile de concediu parental, consecutive sau intermitente, în primele 30 de zile de la nașterea copilului, 5 dintre acestea imediat după naștere. Tatăl mai are dreptul să solicite 10 zile de concediu parental în același timp cu post-natalul mamei;
- **Concediul pentru creșterea copilului:** părinții angajați au dreptul la un concediu suplimentar de paternitate pentru creșterea copilului natural sau a unui copil adoptat

mai mic de 6 ani, sub forma unei extensii de 3 luni a concediului post-natal, muncă part-time pentru 12 luni, sau combinații între acestea, până la expirarea celor 3 luni, care sunt prevăzute în contractul colectiv de muncă. Când această perioadă expiră, tatăl sau mama pot solicita un concediu special de îngrijire a copilului, de până la 2 ani, care poate fi executat continuu sau intermitent;

- **Concediu educațional și de studii:** orice angajat cu contract care urmează studii de orice nivel și care durează maximum 6 luni poate fi încadrat în categoria student-angajat. În acest caz, statutul angajatului îi permite ajustarea timpului de muncă la activitățile școlare. Dacă nu este posibil, studenții-angajați pot fi eliberați de la serviciu, până la 6 ore pe săptămână pentru a asista la cursuri, fără alterarea drepturilor salariale sau de altă natură;
- **Îngrijirea unei rude la domiciliu:** angajații au dreptul la o absență pentru îngrijirea membrilor din aceeași unitate familială, în caz de accident sau boală. Absența poate fi de 30 zile lucrătoare într-un an pentru îngrijirea copilului cu vârstă mai mică de 12 ani sau a copilului cu dizabilități sau boală cronică al altui membru al unității de familie; maximum 15 zile lucrătoare pentru îngrijirea copilului cu vârstă mai mare de 12 ani, a soției/soțului sau a părinților și fraților.

9. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

- **Perioada de probă:** în cazul contractelor pe o perioadă nedeterminată, perioada de probă durează, de obicei, 90 de zile pentru muncitorii obișnuiți, 180 de zile pentru cei angajați în munci tehnice complexe și de 240 de zile pentru posturile manageriale. Pentru contractele cu durată determinată mai mică de 6 luni, perioada de probă durează 15 zile, iar pentru contractele mai mari de 6 luni, 30 de zile. Prin contractul individual, părțile pot decide, în scris, să renunțe la perioada de probă;
- **Rezilierea unui contract pe durată determinată:** la expirarea termenului fixat prin contract, prin demisie, prin imposibilitatea angajatului de a îndeplini munca pentru care a fost angajat sau a angajatorului de a profita de aceasta și prin pensionare;

- **Rezilierea de comun acord a contractului de muncă:** prin acordul de revocare, semnat de părți și care prevede data intrării în valabilitate;
- **Rezilierea unilaterală a contractului de muncă**

La inițiativa angajatului – imediat, prin invocarea unei „drepte cauze” (neplătirea deliberată a salariului convenit, condiții de siguranță sau sănătate inadecvate la locul de muncă, daune aduse proprietății angajatului, traume la adresa integrității fizice sau morale, a libertății, onoarei și demnității angajatului), prin demisie, în perioada de probă sau prin pensionare. Angajatul poate, în orice condiții, să dea un preaviz de cel puțin 30 de zile (dacă a lucrat mai puțin de 2 ani în companie) sau de 60 de zile (dacă a lucrat mai mult de 2 ani). În cazul în care angajatul nu oferă un preaviz, el poate fi obligat să plătească despăgubiri;

La inițiativa angajatorului - prin concediere cu „dreaptă cauză” (ca rezultat al comportării necorespunzătoare a angajatului – indisciplină, activitate necorespunzătoare repetată, daune aduse proprietății angajatorului, absențe nemotivate, uzul de fals pentru justificarea absențelor), concediere colectivă, concediere pentru restructurarea postului, concediere datorită faptului că angajatul nu mai corespunde solicitărilor postului (scăderea calității muncii, repetate deteriorări ale mijloacelor de producție, riscuri la adresa securității și sănătății proprii și a colegilor sau terțelor persoane).

10. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor, greva?

- **Sindicatul:** în Portugalia, asociațiile muncitorilor iau forma unor sindicate, federații, uniuni și confederații. Sindicatul este îndreptățit prin lege: să intre în acorduri cu angajatorii sau în cele dintre angajatorii înșiși; să asigure servicii de natură economică și socială membrilor lor; să participe la negocierea legislației în domeniul muncii; să inițieze și să intervină în cazuri legale sau proceduri administrative în apărarea drepturilor membrilor; să ia parte la restructurarea companiilor; să stabilească relații internaționale cu organizații similare.

Este asigurată libertatea lucrătorilor de a deveni membri ai sindicatelor, dar un lucrător nu poate fi membru a două sau mai multe organizații sindicale pentru aceeași profesie sau ocupație în același timp. Reprezentanții sindicali la locul de muncă sunt aleși prin vot secret direct și au dreptul la 5 ore libere pe lună pentru activități sindicale sau la 8 ore libere pe lună pentru membrii unor comisii inter-sindicale.

Angajatorul nu ia în considerare, mai ales la angajare, apartenența sau neapartenența la organizații sindicale.

Dreptul la grevă este garantat prin Constituție. Muncitorii sunt reponsabili de definirea obiectivelor pe care doresc să le atingă prin grevă. Cu 5 zile înaintea declanșării grevei, comisia muncitorilor sau sindicatul trebuie să avizeze patronatul sau asociația patronală, precum și Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. În cazul grevei în domenii de activitate adresate nevoilor sociale urgente, preavizul se dă cu 10 zile înainte iar un minimum de activitate trebuie desfășurat.

Angajatorii nu au dreptul de a angaja alți lucrători pe parcursul grevei iar, prin lege, participanții la grevă nu pot fi prejudiciați sau discriminați. Greviștii pierd drepturile salariale pe perioada acțiunii, dar drepturile de asigurări sociale se conservă.

- Autoritățile competente: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale poate acționa ca mediator al conflictului de muncă, la solicitarea uneia sau ambelor părți.

D. Condiții de viață

1. Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic

Denumirea oficială este Republica Portugheză (*República Portuguesa*), limba oficială este portugheza iar capitala este Lisabona (alte orașe importante: Porto, Braga, Setúbal, Coimbra, Funchal). Din 2002, moneda este Euro.

Portugalia are o suprafață de 92 mii km², lungimea frontierei de stat (cu Spania) este de peste 1.200 km iar linia țărmului are aproape 1800 km lungime

Populația numără 10,78 milioane locuitori (estimat, iulie 2012), cu un trend de evoluție descendent, dublat de un proces de îmbătrânire. Grupuri etnice: populație mediteraneană omogenă și cetățeni de descendență africană, din fostele colonii. După 1990, în Portugalia au imigrat cetățeni din statele Europei de Est.

Religie: romano-catolici (84,5%), alte religii creștine (2,20%), fără religie (3,84%)

Formă de guvernământ: republică parlamentară, un guvern cu atribuții sporite și un președinte ales prin vot direct universal, care poate dizolva Adunarea Parlamentară.

Șeful statului: Aníbal António Cavaco Silva (din martie 2006, reales în 2011), ales pentru o perioadă de 5 ani.

Prim ministru: Pedro Passos Coelho, de la 21 iunie 2011, în urma alegerilor anticipate din 5 iunie 2011.

Parlament unicameral (Adunarea Republicii / Assembleia da República): Este alcătuit din 230 de deputați aleși pe o perioadă de 4 ani. Președintele Parlamentului este Assuncao Esteves (2011), membră a Partidului Democrat Social (de centru-dreapta).

Distribuția mandatelor în Parlament:

- Partidul Social Democrat (PSD): 38,63 %, 105 de mandate în Parlament
- Partidul Socialist (PS): 28,05 %, 73 de mandate în Parlament
- Centrul Democrat Social – Partid Popular (CDS-PP): 11,74%, 24 de mandate în Parlament



- Partidul Comunist Portughez și Partidul Ecologist „Verzii” (PCP-PEV): 7,94%, 16 mandate în Parlament
- Blocul de Stânga (BE): 5,19 %, 8 mandate în Parlament

Structură administrativă: 18 districte continentale (distritos, singular - distrito) și 2 regiuni autonome* (regioes autonomas, singular - regioa autonoma); Aveiro, Acores (Azore)*, Beja, Braga, Braganca, Castelo Branco, Coimbra, Evora, Faro, Guarda, Leiria, Lisboa (Lisbon), Madeira*, Portalegre, Porto, Santarem, Setubal, Viana do Castelo, Vila Real, Viseu.

Imnul este „A Portuguesa” („Cântecul Portugaliei”), din 1911. A fost scris de Henrique Lopes de Mendonça (versuri) și Alfredo Keil (muzică).

Drapelul: Este alcătuit din două culori fundamentale – roșu și verde, cu partea verde lângă lance, reprezentând 2/5 din lungimea steagului. În centrul liniei de separare dintre culori se află stema Portugaliei.



Ziua Națională: 10 iunie (ziua comunităților portugheze), denumită și Ziua Camões (10 iunie 1580, decesul poetului național).

Independența: 1143 (recunoașterea Regatului Portughez); 5 octombrie 1910 (proclamarea republicii).

Principala sursă de lege este Constituția. Dreptul portughez, comparabil cu sistemele din Germania și Franța, are influențe ale dreptului roman. Există trei niveluri ale tribunalelor: Curtea de Primă Instanță, Curtea de Apel și Curtea Supremă. Orice avocat, membru al Baroului, poate acționa la toate nivelurile.

Poliția poate aresta orice cetățean dacă: există suspiciuni că urmează să comită un delict penal; ca prevenire a unui delict viitor; pentru îndepărtarea sa de alți cetățeni. Suspecții trebuie prezentați curții în termen de 48 de ore.

Toți cetățenii Portugaliei trebuie să se înscrie, începând cu vârsta de 17 ani, pentru obținerea cărții de alegător, care, de la vârsta de 18 ani, devine permanentă. Cetățenii europeni rezidenți în Portugalia se pot înscrie pe lista electorală și pot vota în alegerile locale și europene.

2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea

Impozitul pe venitul persoanelor fizice încasat de statul portughez se numește IRS (Imposto sobre os Rendimentos Personales) și se aplică pentru următoarele forme de venituri:

Cat. A – Venituri din angajare (salarii);

Cat. B – Venituri din afaceri și servicii profesionale;

Cat. E – Venituri din investiții;

Cat. F – Venituri din proprietăți;

Cat. G – Venituri din capitaluri;

Cat H – Pensii.

Valoarea IRS este procentuală la valoarea veniturilor, între 11,5% pentru venituri anuale mai mici de 4.898 Euro și 46,5% pentru venituri mai mari de 153.000 Euro.

Sunt considerați rezidenți din punct de vedere fiscal dacă:

- Rezidați în Portugalia pentru mai mult de 183 de zile dintr-un an calendaristic;
- Ați rezidat în Portugalia mai puțin de 183 de zile dar, la 31 decembrie din acel an, aveți o locuință care sugerează că aveți intenția să rămâneți în țară;
- Sunteți angajat în echipajul unei nave sau aeronave care este deținută de o companie cu baza în Portugalia.

Toți membrii unei familii sunt considerați rezidenți dacă persoana responsabilă pentru familie are rezidența în Portugalia.

Pentru salariați și pensionari, IRS este colectat de angajatori sau reținut direct.

Anual, IRS este reevaluat pentru anul fiscal anterior, iar plătitorii de taxe pot solicita returnări pentru diferite cheltuieli deductibile.

Pentru informații suplimentare, poate fi consultat Biroul Taxe Locale (Reparticao de Financas) din localitatea de reședință.

Taxa pe valoarea adăugată – toate activitățile de cumpărare, vânzare sau import sunt subiect al TVA, care, pentru diferite tipuri de produse și servicii poate varia între 6% (alimente, alte necesități de bază) și 23%.

3. Care este costul vieții

Utilități:

- Apă – prețurile variază între municipalități. În Lisabona, prețul apei variază în funcție de consum. Până la 5 m³/lună: 0,18€/m³ + 6% TVA, între 5 și 20 m³/lună: 0,59€/m³ + 6% TVA, peste 20 m³/lună: 1,41€/m³ + 6% TVA;
- Electricitate: plata abonamentului de 0,97€/zi + 0,13€/kWh + 23% TVA;
- Gaze naturale: rata fixă (abonament) cca 7€/lună + 0.7€/m³ + 23% TVA;
- Combustibil auto: benzină (95) între 1,52€ și 1,7 €/litru; benzină (98) între 1,57€ și 1,8€/ litru; motorină între 1,35€ și 1,49 € / litru.

Produse alimentare și băuturi în supermarket:

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| • Lapte (1 litru) | 0,49 – 1 € |
| • Pâine (1 kg) | 1,65 – 4,10 € |
| • Ouă (6 buc.) | 0,59 – 1,09 € |
| • Carne de porc (1 kg) | 2,98 – 4,50 € |
| • Carne de vită (1kg) | 12,48 – 19,97 € |
| • Pește (cod, 1 kg) | 7,29 – 19,98 € |
| • Portocale, lămâi (1 kg) | 0,79 – 1,29 € |
| • Mere (1 kg) | 0,64 – 1,69 € |
| • Bere (0,5 litri) | 1,39 – 3,54 € |
| • Sticlă de vin (0,75 litri) | 1,59 – 8,69 € |

Altele:

- O ceașcă de cafea 0,70 – 0,80 €
- Bilete la cinema 5 – 10 €
- Bilete la teatru 10 – 30 €
- Meniu fast-food 4 – 5 €
- Masa la un snack bar 6 – 8 €
- Masa la restaurant (cat. 2) 10 – 25 €
- Ziare 0,80 – 1,50 €
- Pasta de dinți 2 – 3 €

4. Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe

Vezi punctul II B 2 (Cum se poate obține o locuință în Portugalia). Având în vedere costurile cu închirierea, pentru cetățenii cu intenția de a se stabili în Portugalia ar putea fi mai avantajoasă cumpărarea unei locuințe. La prețurile actuale, un apartament cu 4 dormitoare în Lisabona sau împrejurimi poate costa, în funcție mai ales de poziție, între 150 și 600 mii Euro, la care se adaugă comisionul intermediarului și taxa municipală (între 2 și 8%). Băncile asigură împrumuturi ipotecare.

5. Cum este reglementat sistemul sanitar

În Portugalia, sistemul sanitar de stat (Servico Nacional de Saude – SNS) este în sarcina Ministerului Sănătății și funcționează prin Centrele de Sănătate și Spitalele publice, la care au acces și cetățenii europeni rezidenți.

După obținerea rezidenței și încadrarea într-un loc de muncă, este necesară înregistrarea la Centrul de Sănătate (Policlinica) din zona locuinței. Sunt necesare:

- Act de identitate valabil;
- Cardul de beneficiar al asigurărilor sociale;
- Documentul de reședință.

Centrul de Sănătate va elibera cardul SNS și va stabili doctorul de familie. Centrul de Sănătate asigură servicii de medicină generală, sănătate publică, creșă, imunizări și o gamă restânsă de analize pentru diagnostic. Pacienții plătesc o taxă (co-plată, 5€) pentru fiecare programare la consultații.

Spitalele publice dispun de specialiști care consultă pacienții externi (cu recomandare de la Centrele de Sănătate), tratează pacienții interni și asigură servicii de urgență. O consultație la spital costă, în lipsa recomandării, 20 €.

În afara sistemului public, Portugalia dispune de o importantă rețea medicală privată, care oferă servicii suplimentare celor publice sau complementare, în cooperare cu sectorul public.

La sosirea în Portugalia este utilă existența unui card european de sănătate, care poate fi utilizat până la înregistrarea la SNS.

6. Cum este reglementat sistemul de învățământ

Ministerul Educației și Științei este responsabil pentru sistemul de educație, cu sprijinul Ministerului Solidarității și Securității Sociale (pentru educația pre-școlară).

Educația pre-școlară nu este obligatorie, fiind asigurată de grădinițe de stat, instituții caritabile, de unele școli private și alte organizații.

Învățământul obligatoriu este gratuit și acoperă clasele 1 la 9, organizate în 3 cicluri, pentru elevii între 6 și 15 ani.

Educația secundară (clasele 10 – 12) este orientată spre elevii care fie doresc să-și continue pregătirea pentru educația superioară, fie se pregătesc pentru piața muncii.

Universitățile și școlile politehnice portugheze oferă diplome de facultate (în general 3 ani), master (1 – 2 ani) și doctorale.

Cursurile încep, în general, în octombrie, iar înscrierile se fac în perioada iulie – început de august. Locurile disponibile sunt anunțate de către Direcția Generală pentru Învățământul Superior (Direcao Geral do Ensino Superior) din Ministerul Educației și Științei.

Aplicanții români trebuie să prezinte o diplomă echivalentă absolvirii bacalaureatului (după 12 clase).

7. Cum este viața socială și culturală

Viața culturală și socială este deosebit de bogată, inclusiv în orașele mici. Există o diversitate de manifestări muzicale (fado-ul este considerat muzica națională, festivaluri folclorice), teatru și film (cel mai des de proveniență americană și britanică, de obicei subtitrate). Sărbătoarea celor mai populari sfinți are loc în iunie și prilejuiește defilări alegorice în principalele orașe.

Portughezii sunt toleranți, rezervați și răbdători. Deși Biserica Catolică își menține un grad ridicat de influență, mare parte din portughezi nu se definesc ca practicanți. Familia este baza stilului portughez de viață.

Bucătăria portugheză este diversificată, bazată pe legume, carne, pește și fructe de mare. Vinurile portugheze sunt recunoscute pe plan mondial.

Sportul național este fotbalul, care generează pasiuni deosebite. Portughezii apreciază, de asemenea, atletismul, ciclismul, sporturile cu motor și cele nautice.

8. Care sunt dispozițiile privind viața privată

- Nașterea: părinții trebuie să înregistreze nașterea copilului, în termen de 20 de zile, la Registrul Civil (Conservatoria do Registo Civil) din aria de reședință. Numele, dacă sunt de origine străină, trebuie să fie adaptat Portugaliei;
- Căsătoria: sunt de două tipuri: catolică sau civilă. Pentru ambele, mirii trebuie să fi împlinit 18 ani sau 16 ani dacă există consimțământul părinților. Căsătoria civilă poate fi încheiată între persoane de același sex. Registrul civil solicită certificatele de naștere și actele de identitate ale mirilor;
- Decesul: trebuie notificat în termen de 48 de ore la Registrul civil din aria de reședință a defunctului și, în termen de 30 de zile, Biroului de Taxe și Impozite, dacă defunctul a avut proprietăți personale.

9. Cum este reglementat transportul

Portugalia dispune de infrastructură de transport modernă. Rețeaua de autostrăzi, foarte bine dezvoltată, și de cale ferată acoperă întregul teritoriu. Legătura cu Regiunile Autonome Madeira și Azore se realizează cu avionul.

Liniile interurbane de autobuz completează căile ferate și zborurile asigurate de compania națională TAP.

Lisabona și Porto dispun de o rețea de metrou care funcționează între orele 06.00 și 01.00.

E. Asigurări sociale și asigurări

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale

- Sistemul de securitate socială din Portugalia acordă beneficii pentru servicii de sănătate, boală, pensionare, invaliditate, bătrânețe și moarte, maternitate și paternitate, inclusiv adopție;
- Pentru cazurile de naștere cuantumul plătit pentru concediul de maternitate variază între 80 și 100%, pe diferitele segmente sau opțiuni de concediu.

Informații detaliate se pot obține pe situl www.seg-social.pt

2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj

- Alocația de șomaj este acordată cu condiția unei contribuții la fondul de șomaj de cel puțin 24 de luni anterior datei intrării în șomaj și a cel puțin 360 de zile de muncă anterior aceleiași date. Petentul trebuie să fie rezident portughez, să fie în situație de șomaj involuntar, să aibă capacitate și disponibilitate de muncă, să fie înscris la un centru de plasare și să caute activ un loc de muncă;
- Cuantumul alocației de șomaj este de 65% din salariul de bază, dar minimum 419,22 € și maximum 1048,65 €.

3. Cum este reglementat sistemul național de pensii?

- **Pensia pentru limită de vârstă** se acordă petenților care îndeplinesc cumulativ condiția de vârstă (65 de ani), 15 ani de muncă (consecutivi sau cu întreruperi) cu venituri înregistrate și 144 de luni de cotizare;
- **Pensia de incapacitate de muncă** se acordă petenților care au o incapacitate permanentă de muncă, relativă sau absolută, survenită din cauze neprofesionale, certificată de Sistemul de Verificare a Incapacității și care a îndeplinit un stagiul de cotizare. Suma alocată se calculează în funcție de perioada de cotizare și veniturile înregistrate;
- **Pensia de urmaș** se acordă membrilor de familie dependenți ai defunctului care era beneficiar al regimului general al asigurărilor sociale;
- **Pensia de văduv/văduvă** se acordă soțului/soției sau concubinului/concubinei decedat/decedate care era beneficiar al unei pensii sociale, cu condiția ca solicitantul să nu aibă, la rândul său, dreptul la o pensie în nume propriu și să aibă venituri brute mai mici decât 167,69 € lunar;
- **Pensia de orfan** se acordă copiilor și tinerilor orfani rezidenți în Portugalia care nu au împlinit 18 ani și nu sunt emancipați, nu desfășoară activități profesionale și nu beneficiază de alte prevederi ale sistemului de protecție socială. Trebuie să fie orfani ai unor persoane care nu au beneficiat de sistemele de protecție socială, iar veniturile realizate să nu depășească 167,69 € sau venitul pe membru de familie al agregatului familial să nu depășească 125,77 €.

6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?

Pentru obținerea în Portugalia a anumitor drepturi se aplică principiul exportului de prestații, conform căruia lucrătorul poate beneficia în Portugalia de anumite prestații la care are dreptul în România, ceea ce face necesară corespondența între instituțiile omologe din cele două state, pentru recunoașterea și stabilirea acestora.

În acest caz este nevoie de **formularele europene**, prin intermediul cărora instituția portugheză va obține toate informațiile necesare pentru a determina și atesta drepturile la prestații sociale.

Lucrătorul trebuie să solicite instituțiilor competente române să îi furnizeze formularele potrivite, înainte de a pleca în Portugalia.

Dacă lucrătorul nu a cerut formularele potrivite înainte de a pleca, dreptul la prestații poate fi solicitat și direct din Portugalia, fie de către lucrător, fie de o persoană împuternicită, iar instituția competentă din Portugalia are posibilitatea să comunice direct cu instituția competentă din România pentru a obține informațiile de care are nevoie, furnizate prin formulare.

În aplicarea prevederilor noilor regulamente europene, până la sfârșitul anului 2014 se acceptă transmiterea informației atât prin intermediul vechilor formulare (E-urile) cât și al celor două noi tipuri de formulare europene:

- **documente portabile**, care circulă în relația instituție – client – instituție.
- **SED-uri**/documente electronice structurate, care circulă de la instituție la instituție. Acestea vor fi utilizate în cadrul schimbului electronic de date între instituțiile competente din două sau mai multe state membre, care va fi obligatoriu începând cu data de 1 ianuarie 2013, dar vor circula pe suport de hâtie până când schimbul electronic va deveni funcțional la nivelul instituțiilor implicate.

Conform deciziei Comisiei Administrative pentru Securitatea Socială a Lucrătorilor Migranți, pe perioada de tranziție la schimbul electronic de date și informații, respectiv până la data de 30.04.2014, instituțiile competente ale statelor membre ale căror aplicații IT naționale nu sunt încă adaptate pentru generarea documentelor mai sus menționate pot folosi inclusiv formularele de tip E în aplicarea noilor Regulamente. În ceea ce privește prestațiile de șomaj, se pot folosi în continuare formularele E 301 și E 302.

Documente portabile

Semnificația documentului portabil A1:

Documentul portabil A1 dovedește exclusiv menținerea titularului acestuia la sistemul de securitate socială (asigurare pentru pensie, accidente de muncă și boli profesionale, asigurări sociale de sănătate, prestații familiale) din statul de trimitere (statul de care aparține instituția care a emis respectivul document), lipsa acestuia nefiind de natură a împiedica desfășurarea de activități profesionale pe teritoriul altui stat membru, într-un astfel de caz devenind aplicabilă **regula generală în domeniu – cea a asigurării conform legislației locului de desfășurare a**

activității. Documentul portabil A1 nu poate fi asimilat, din punct de vedere legal, unui permis de muncă.

Documente portabile "U":

U1 – certifică perioadele de asigurare care vor fi luate în considerare pentru acordarea prestațiilor de șomaj (înlocuiește E 301 în circuitul instituție-client-instituție)

U2 – certifică perioada în care un șomer își menține dreptul la prestații de șomaj atunci când își caută de lucru în alt stat membru (înlocuiește parțial E 303 în circuitul instituție – client – instituție)

U3 – menționează circumstanțele de natură să afecteze dreptul la prestații potrivit legislației pe care o aplică instituția care emite documentul (înlocuiește parțial E 303 în circuitul instituție – client – instituție)

SED-uri

Au fost elaborate pe baza identificării fluxurilor de informații care se realizează între instituțiile competente în aplicarea prevederilor noilor regulamente. Fiecarui flux identificat îi corespunde un document prin care se solicită informația și un document prin care se transmite informația solicitată.

Cele mai importante formulare E sunt:

- **seria E 100** - pentru detașări în străinătate și drepturi la prestații de sănătate și de maternitate; sunt eliberate de Casa Națională de Pensii Publice (CNPP) și de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS), în funcție de situație;
- **seria E 200** - pentru calculul și plata pensiilor; sunt eliberate de Casele Județene de Pensii respectiv Casa de Pensii a Municipiului București (CJP/CPMB) după caz;
- **seria E 300** - pentru dreptul la prestații de șomaj; sunt eliberate de Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) respectiv a Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București, după caz;
- **seria E 400** - pentru diverse prestații familiale; sunt eliberate, în funcție de conținut, de Agențiile Județene/Municipale pentru Plăți și Inspecție Socială, de Serviciile de

evidență a persoanelor din cadrul primăriilor, de unitățile școlare unde învață copiii lucrătorului, de Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Județeană.

7. Cardul european de sănătate eliberat de alte State Membre UE păstrează limita de valabilitate impusă de autoritățile emitente și se tratează conform legislației UE în materie.

Este important ca la plecarea din România să solicitați **cardul european de asigurări de sănătate**, care vă poate asigura asistență sanitară pe teritoriul Portugaliei până la începerea cotizării la sistemul de securitate socială portughez. Conține doar informații de bază, cum ar fi numele și prenumele posesorului, data nașterii și numărul personal de identificare, dar nu conține detalii medicale.

Cardul european de sănătate este valabil pentru o perioadă de **6 luni**

III. Informații despre libera circulație a lucrătorilor din, spre și între statele membre

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România nu este în niciun fel restrânsă astfel vă puteți angaja în aceleași condiții ca și cetățenii portughezi.

2. Detașarea

Sunteți detașat atunci când angajatorul dumneavoastră vă trimite să lucrați în străinătate pe o **perioadă limitată**.

Dacă sunteți detașat în altă țară din UE puteți rămâne afiliat **la sistemul de securitate socială** din țara de origine (țara în care lucrați în mod normal) **timp de până la 2 ani**.

Dacă la finele detașării sunteți detașat **pentru a doua oară** în străinătate și doriți să rămâneți afiliat la sistemul din țara de origine, trebuie să vă asigurați că între cele două detașări există o **pauză de cel puțin 2 luni**.

În caz contrar, veți trece la statutul de **expatriat**, ceea ce înseamnă că va trebui **să vă plătiți contribuțiile la sistemul din țara gazdă**.

Dacă decideți să vă afiliați la sistemul de securitate socială din țara în care ați fost detașat, veți înceta să plătiți contribuțiile în țara de origine și le veți plăti în țara gazdă.

Înainte de a pleca din țară, nu uitați să solicitați angajatorului **formularul A1** (fostul formular **E101**). Acesta vă atestă, dumneavoastră și membrilor de familie pe care îi aveți în întreținere, continuitatea afilierii la sistemul de asigurări sociale din țara de origine, timp de maxim **2 ani**.

Casa Națională de Pensii Publice îndeplinește rolul de instituție competentă în ceea ce privește determinarea legislației aplicabile în cazul lucrătorilor migranți și eliberarea formularelor A1.

Dacă vă mutați în străinătate pe toată durata detașării, în baza formularului A1 solicitați Casei de Asigurări de Sănătate din țara de origine să vă elibereze un formular S1 (fostul formular E 106). Acesta vă va da, dvs. și membrilor de familie, dreptul la **asistență medicală gratuită** pe durata șederii. Odată ajuns la destinație, depuneți formularul S1 la sediul casei de asigurări de sănătate din țara gazdă.

Facilități acordate angajaților detașați:

Pe toată durata detașării, angajatorul dumneavoastră este obligat să respecte **normele de bază în materie de protecție a salariaților** valabile în țara gazdă, inclusiv cele referitoare la:

- salariul minim (salariul dumneavoastră nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie din țara respectivă);
- perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
- numărul orelor de lucru;
- durata minimă a concediului anual plătit;
- sănătatea și siguranța la locul de muncă;
- condițiile de angajare pentru tineri și femei însărcinate; etc

3. Căror instituții se pot adresa lucrătorii români pentru mai multe informații?

În România:

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

Adresa: Strada Dem. I Dobrescu, nr.2 B, sector 1, București

E-mail: relatiicupublicul@mmuncii.ro

Telefon: 004 021 313 62 67

Website: www.mmuncii.ro

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Adresa: Strada Avalanșei nr. 20-22, sector 4, București

Direcția Relații Internaționale, EURES și Mediere:

E-mail: dmm@anofm.ro

Telefon: 004 021 311 07 73

Website: www.anofm.ro / www.muncainstrainatate.anofm.ro

Casa Națională de Pensii Publice

Adresa: Strada Latină nr. 8, sector 2, București

Str. Latină nr. 8, sector 2, București, cod poștal 020793

Direcția Relații Internaționale

E-mail: dre.cnpas@cnpas.org

Telefon: 0040 21 311 80 47/ 021/316.91.11

Program: audiențe telefonice: Marți, Miercuri și Vineri, orele 8.30 - 16.30.

Website: www.cnpas.org

Agencia Națională de Plăți și Inspecție Socială

Adresa: Șoseaua Panduri, nr. 22, sector 5, București

Telefon: 004 021/313.60.47

Website: www.prestatiisociale.ro

Inspekția Muncii

Adresa: Strada Matei Voievod nr. 14, sector 2, București

Telefon: 021/302.70.30, 021/302.70.54

Website: www.inspectmun.ro/www.inspectiamuncii.ro

Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS)/Biroul Relații cu Asigurații

Adresa: Calea Călărașilor 248, bl.S19, sector 3, București

Tel. gratuit: 0372.309.262

Fax. 0372.309.165

Tel-verde: 0800.800.950

E-mail: relpublas@casan.ro, republ33@casan.ro

Website: www.cnas.ro

Agencia Națională Împotriva Traficului de Persoane

Str. Ion Campineanu nr.20, etaj 5, Sector 1, București

Telefon: +40 21 311 89 82 / 021 313 31 00

Fax: +40 21 319 01 83

E-mail: anitp@mai.gov.ro

. În Portugalia :

- Institutul pentru Angajare și Formare Profesională (Instituto de Emprego e Formacao Profissional – www.iefp.pt sau www.netemprego.pt);
- Alto Comisariado para a Imigracao e Dialogo Intercultural – www.acidi.gov.pt – agentie guvernamentală de tip „ghișeu unic”;
- Autoridade para as Condições de Trabalho – www.act.gov.pt.