

SPIS TREŚCI

1.	Informacje ogólne o Portugalii	3
1.1.	Informacje geograficzne	3
1.2.	Cechy charakterystyczne Portugalii	3
1.3.	Powszechne święta narodowe i dni wolne od pracy	3
1.4.	Telefony alarmowe i informacyjne	4
1.5.	Adresy polskich placówek dyplomatycznych	4
1.6.	Adres informacyjnej strony internetowej o Portugalii w języku angielskim	4
1.7.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	4
2.	Praca w Portugalii	5
2.1.	Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Portugalii	5
2.1.1.	Zasady dostępu obywateli Polski do portugalskiego rynku pracy	5
2.1.2.	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Portugalii	6
2.1.3.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	8
2.2.	Sposoby poszukiwania pracy w Portugalii	8
2.2.1.	Publiczne służby zatrudnienia	8
2.2.2.	Europejskie Służby Zatrudnienia EURES	9
2.2.3.	Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy	9
2.2.4.	Prasa	10
2.2.5.	Inne sposoby poszukiwania pracy	10
2.2.6.	Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne)	10
2.2.7.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	11
2.3.	Warunki pracy	11
2.3.1.	Rodzaje umów o pracę	12
2.3.2.	Czas pracy	13
2.3.3.	Urlop wypoczynkowy	14
2.3.4.	Wynagrodzenie za pracę	16
2.3.5.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	16
2.4.	Podatki	17
2.4.1.	Podatek dochodowy od osób fizycznych	17
2.4.2.	Podatek VAT	18
2.4.3.	Inne podatki i opłaty lokalne	18
2.4.4.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	19



2.5.	Zabezpieczenie społeczne	19
2.5.1.	Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania	20
2.5.1.1.	Emerytura	20
2.5.1.2.	Świadczenia na wypadek choroby	21
2.5.1.3.	Świadczenia na wypadek macierzyństwa	22
2.5.1.4.	Renta z tytułu niezdolności do pracy	22
2.5.1.5.	Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	22
2.5.2.	Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania	23
2.5.2.1.	Świadczenia rodzinne	23
2.5.2.2.	Świadczenia z tytułu bezrobocia	23
2.5.3.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	24
2.6	Możliwości podjęcia stażu w Portugalii	24
2.6.1	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu ...	25
3.	Warunki życia	26
3.1.	Zakwaterowanie	26
3.2.	Prawo jazdy	27
3.3.	System edukacji w Portugalii	27
3.4.	Uznawalność dyplomów i kwalifikacji dla celów zawodowych	29
3.5.	Kursy języka narodowego	29
3.6.	System opieki zdrowotnej	30
3.6.1.	Ogólne zasady dostępu do usług medycznych	30
3.6.2.	Ubezpieczenie zdrowotne	31
3.6.3.	Dokumenty niezbędne do uzyskania świadczeń medycznych w Portugalii	31
3.7.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	32

1. Informacje ogólne o Portugalii

1.1. Informacje geograficzne

Portugalia leży w południowo–zachodniej części Europy na Półwyspie Iberyjskim nad Oceanem Atlantyckim. Zajmuje powierzchnię 92391 km². Do Portugalii należą również wyspy Madera i Azory na Oceanie Atlantyckim. Od północy i wschodu graniczy z Hiszpanią – 1215 km, od zachodu i południa – z Oceanem Atlantyckim. Długość linii brzegowej wynosi 1793 km. Większość terytorium Portugalii zajmują wyżyny i góry; niziny występują wzdłuż wybrzeży morskich oraz w dorzeczu rzek Tagu i Sado. Wybrzeże jest wyrównane, piaszczyste lub skaliste. Najwyższym szczytem Portugalii jest Pico (2351 m n.p.m.) położony na Azorach.

Klimat

W Portugalii panuje klimat podzwrotnikowy morski, zróżnicowany w zależności od ukształtowania terenu. Na wybrzeżu zimy są łagodne i deszczowe, a lata wilgotne, natomiast w głębi kraju lata są gorące i suche, a zimy mroźniejsze. Średnia dzienna temperatura zimą waha się w granicach 8°C -18°C, natomiast latem - 16°C - 30 °C.

1.2. Cechy charakterystyczne Portugalii

- pełna nazwa: Republica Portuguesa
- członek Unii Europejskiej od 1986 r.
- ustrój polityczny: republika. Władza ustawodawcza – jednoizbowy parlament (Zgromadzenie Republiki), 230 deputowanych, wybieranych w wyborach powszechnych na czteroletnią kadencję. Głową państwa jest prezydent (obecnie Anibal Cavaco Silva) wybierany co pięć lat.
- stolica: Lizbona (zespół miejski – ok. 3 mln mieszkańców)
- największe miasta: Porto, Braga, Coimbra, Faro, Funchal (Madera), Ponta Delgada (Azory)
- liczba ludności: 10.599 tys. (2008)
- wyznania religijne: katolicy (94,5%), protestanci (0,6%), Żydzi (0,1%), muzułmanie (0,1%), bezwyznaniowcy (3,8%)
- podział administracyjny: 18 regionów (województw) i 2 regiony autonomiczne – Azory i Madera; w powszechnym użyciu podział na 11 prowincji historycznych
- język urzędowy: portugalski
- obowiązująca waluta: 1 Euro = 100 centów (od 1 marca 2002 r.)
- mniejszości narodowe: Kapwerderowie (emigranci z Zielonego Przylądka, 0,3%), Brazylijczycy (0,1%), Brytyjczycy (0,1%), Hiszpanie (0,1%), Amerykanie (0,1%)

1.3. Powszechne święta narodowe i dni wolne od pracy

W Portugalii jest 12 świąt narodowych i 2 dni wolne od pracy.

1 stycznia – Nowy Rok

marzec/kwiecień – Wielkanoc

25 kwietnia – rocznica wybuchu „rewolucji goździków” w 1974 r.



1 maja – Święto Pracy

czerwiec – Boże Ciało

10 czerwca – Dzień Portugalii – *Dia de Camões e das Comunidades* – rocznica śmierci poety Luísa Vaz de Camõesa oraz święto Wspólnoty Języka Portugalskiego (CLPL, składająca się z 7 krajów, w których mówi się po portugalsku).

15 sierpnia – Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny

5 października – Dzień Republiki

1 listopada – Wszystkich Świętych

1 grudnia – Dzień Niepodległości

8 grudnia – Święto Niepokalanego Poczęcia NMP

25 grudnia – Boże Narodzenie

Ponadto dni wolne przysługują w czasie Święta Festiwalu oraz innych świąt miejscowych (w zależności od danego miasta).

1.4. Telefony alarmowe i informacyjne

Informacja - 118

Telefon alarmowy – 112

Czerwony Krzyż – +351 21 771 40 00

1.5. Adresy polskich placówek dyplomatycznych

Ambasada RP – Embaixada da Republica da Polonia

Avenida das Descobertas 2, 1400-092 Lisboa, Portugal

Tel.: +351 21 3012 350, +35121 3014 200, +35121 30414 10

Fax.: +351 21 3041429

Email: embpol@mail.telepac.pt; konsulat@sapo.pt (sekcja konsularna)

Strona internetowa: www.emb-polonia.pt

Konsulat RP w Porto

Konsul Honorowy: Rui Miguel Duarte Alegre

Rua da Corticeira, 34, 4536-902 Mozelos VFR

Tel.: +351 22 747 5875

Fax.: +351 22 747 5803

1.6. Adresy stron internetowych o Portugalii w języku angielskim

www.portugal.gov.pt

www.portugal.org

www.icep.pt – Inwestycje, handel i turystyka w Portugalii

1.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.eures.europa.eu>

<http://www.portugalia-online.net>

2. Praca w Portugalii

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Portugalii.

2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do portugalskiego rynku pracy

Po 1 maja 2006 r. Portugalia w pełni otworzyła swój rynek pracy dla obywateli Polski. Oznacza to, że obywatele polscy nie potrzebują zezwolenia na pracę, aby podjąć legalne zatrudnienie w Portugalii. Aczkolwiek, jeżeli zamierzamy przebywać w Portugalii dłużej niż 3 miesiące musimy zwrócić się do lokalnego Oddziału Urzędu ds. Cudzoziemców i Granic (*Servico de Estrangeiros e Fronteiras- SEF*) lub Urzędu Miasta (*Câmara Municipal*) z wnioskiem o wydanie Karty Pobytu Obywatela Unii Europejskiej – rejestrację pobytu obywatela UE. Karta jest wydawana na 5 pięć lat lub na przewidywany okres pobytu.

Dokumenty niezbędne do uzyskania Karty Pobytu:

- ważny paszport lub inny dowód tożsamości
- oświadczenie złożone przez aplikanta pod przysięgą o tym, że:
 - jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę lub prowadzi działalność gospodarczą
 - posiada wystarczające zabezpieczenie finansowe na utrzymanie siebie i swojej rodziny
 - pobiera naukę w państwowej lub prywatnej szkole i posiada wystarczające zabezpieczenie finansowe na utrzymanie siebie i swojej rodziny.

Bliższe informacje można uzyskać telefonicznie, pod numerem +35 217115110 bądź na stronie www.sef.pt.

Obywatele polscy, na równi z obywatelami Wspólnoty, mogą również w pełni korzystać z ofert pracy znajdujących się w dyspozycji urzędów pracy, a także z różnych form szkolenia zawodowego i programów zatrudnienia organizowanych przez Instytut Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego (IEFP) (*Instituto de Emprego e Formação Profissional*). W tym celu muszą zarejestrować się w lokalnym Centrum Pracy (*Centro de Emprego*).

Każdy, kto zamierza podjąć zatrudnienie w Portugalii, musi posiadać numer Identyfikacji Podatkowej (*Numero de Contribuinte*, znany również jako *Numero de Identificacao Fiscal – NIF*). W tym celu należy złożyć podanie, wraz z paszportem lub dowodem osobistym i informacją o miejscu zamieszkania w Portugalii, do Wydziału Finansowego (*Reparticao de Financas*). Szczegółowe informacje są dostępne pod numerem +35 707241107 lub na stronie www.lojadocidadao.pt

2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Portugalii

Świadczeniem usług związanych z obsługą i udzielaniem informacji klientom oraz ułatwianiem procesu tworzenia i przekształcania przedsiębiorstw zajmują się Centra Formalności dla Przedsiębiorstw (CFE). Centra te mieszczą się w Lizbonie (dwa oddziały), Porto, Coimbrze oraz Bradze. W takim Centrum można dokonać wszystkich formalności związanych z procesem tworzenia nowej spółki.

W Portugalii wyróżnia się następujące formy prawne prowadzenia działalności gospodarczej:

- spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- jednoosobowa spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- spółka akcyjna



- spółka jawna
- spółka komandytowa – zwykła i akcyjna
- jednoosobowy przedsiębiorca – osoba fizyczna

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością – (sociedade por quotas)

- minimalna wartość kapitału zakładowego - 5.000 Euro; kapitał ten podzielony jest na udziały początkowe wspólników. Minimalny udział nie może być mniejszy niż 2% Minimalnego Kapitału Zakładowego – 100 Euro.
- odpowiedzialność za długi – tylko majątkiem spółki
- najbardziej korzystny rodzaj spółki dla drobnych i średnich przedsiębiorców

Jednoosobowa spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (Sociedade unipessoal por quotas)

- jeden wspólnik, osoba fizyczna lub prawna, posiada cały kapitał spółki (min. 5000 Euro)
- może być rezultatem koncentracji udziałów kapitałowych spółki dla jedyne go wspólnika, niezależnie od powodu takiej koncentracji
- odpowiedzialność za zobowiązania - do wysokości kapitału spółki
- spółka jest tworzona na podstawie deklaracji o założeniu spółki
- wpłaty kapitałowe - wyłącznie w formie pieniężnej, bez aktu notarialnego

Spółka Akcyjna (Sociedade Anónima)

- kapitał spółki podzielony jest na akcje.
- w skład wchodzi co najmniej 5 wspólników
- odpowiedzialność wspólników - do wysokości posiadanych akcji
- wartość nominalna akcji - nie niższa od jednego centyma (1/100 Euro).
- nominalny minimalny kapitał - 50.000 Euro

Spółka jawna (Sociedade em nome colectivo)

- wspólnicy odpowiadają za swoje wkłady indywidualnie
- solidarna odpowiedzialność za zobowiązania spółki

Spółka Komandytowa (Sociedade em comandita)

- wspólnicy odpowiadają za swoje wkłady indywidualnie
- solidarna odpowiedzialność za zobowiązania spółki
- nazwiska wspólników komandytowych nie mogą figurować w nazwie spółki, o ile nie ma na to specjalnego pozwolenia

Spółka Komandytowa Zwykła (Sociedade em comandita simples)

- kapitał nie jest reprezentowany w formie akcji
- zastosowanie mają przepisy dot. spółek jawnych

Spółka Komandytowa Akcyjna (Sociedade em comandita por acções)

- co najmniej 5 wspólników komandytowych.
- zastosowanie mają przepisy dot. spółek akcyjnych.
- tylko wkłady wspólników komandytowych są reprezentowane w formie akcji

II. Jak założyć spółkę?

1. Uzyskanie zaświadczenia zatwierdzenia firmy spółki oraz tymczasowej karty identyfikacyjnej spółki

- należy zgłosić się do Narodowego Rejestru Osób Prawnych (Registo Nacional de Pessoas Cloectivas) i wypełnić formularz nr 11 (zaświadczenie zatwierdzenia firmy spółki) i nr 10 (tymczasowa karta identyfikacyjna spółki) w dwóch egzemplarzach
- uiścić stosowną opłatę – ok. 43 euro
- zaświadczenie dla celów rejestracji jest ważne 180 dni, dla sporządzenia aktu założenia aktu spółki przez notariusza – 1 rok

2. Sporządzenie aktu założenia spółki (aktu notarialnego) przez notariusza – należy przedłożyć następujące dokumenty:

- zaświadczenie zatwierdzenia firmy spółki
- tymczasową kartę identyfikacyjną spółki
- kserokopie dokumentów tożsamości osób podpisujących ATK notarialny
- raport audytu w przypadku transferów rodzajowych
- dokumenty potwierdzające zapłacenie podatku z tytułu przeniesienia własności
- w przypadku prowadzenia określonej działalności gospodarczej, np. transport drogowy pasażerów, biura podróży i turystyki, przedszkola, domy opieki dziecka/niepełnosprawnych/starców, restauracje i bary, ośrodki szkolenia – prawo jazdy, agencje zatrudnienia tymczasowego, transport drogowy towarów, wynajem pojazdów mechanicznych, usługi w zakresie opieki domowej i inne - stosowne zezwolenie

3. Podpisanie aktu notarialnego u notariusza:

- wymagane dokumenty: dokumenty tożsamości osób podpisujących akt notarialny
- należy złożyć do depozytu bankowego dokument potwierdzający wniesienie kapitału zakładowego

4. Zgłoszenie rozpoczęcia działalności – Generalna Dyrekcja ds. Podatków– wymagane dokumenty:

- formularz 1438 INCM, w trzech egzemplarzach wraz z dokumentami audytu



- tymczasowa karta identyfikacyjna spółki
- kserokopia aktu notarialnego
- kserokopie dowodów osobistych i zaświadczeń o numerze identyfikacji podatkowej osób podpisujących akt notarialny i audytora

Zgłoszenie powinno być dokonane przed rozpoczęciem działalności lub w ciągu 90 dni od daty wpisu do Narodowego Rejestru Osób Prawnych (Registo Nacional de Pessoas Colectivas).

5. Złożenie wniosku o wpis do Rejestru handlowego, ogłoszenie w odpowiednim oficjalnym piśmie oraz wpis do Narodowego Rejestru Osób Prawnych - wymagane dokumenty:

- akt notarialny umowy/ statut spółki
- zaświadczenie zatwierdzenia firmy spółki
- zgłoszenie rozpoczęcia działalności

6. Rejestracja w Wydziale Ubezpieczenia Społecznego – Regionalny Urząd Ubezpieczenia Społecznego (Centro Regional de Seguranca Social) – wymagane dokumenty

- karta identyfikacyjna spółki
- karta identyfikacji podatkowej
- umowa spółki
- dokument urzędowy zawierający nazwiska członków organów spółki i określający formę ich wynagrodzenia
- kserokopie zaświadczeń o numerze identyfikacji podatkowej członków organów spółki
- zgłoszenie rozpoczęcia działalności

7. Złożenie wniosku o wpis do rejestru w urzędzie handlowym – Generalna Dyrekcja ds. Handlu i Konkurencji lub Regionalny Urząd Ministerstwa Finansów - wymagane dokumenty:

- formularz z Głównego Urzędu Handlu i Konkurencji
- formularz nr 387 INCM z Regionalnego Urzędu Ministerstwa Finansów

Jednoosobowy przedsiębiorca – osoba fizyczna

Procedura rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej przez osobę fizyczną jest znacznie uproszczona. W celu dokonania rejestracji w Urzędzie Finansowym (właściwym ze względu na okręg administracyjny) należy złożyć formularz 1438 INCM – zgłoszenie rozpoczęcia działalności oraz zaświadczenie o numerze identyfikacji podatkowej.

2.1.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.sef.pt> - ProfissionalServiço de Estrangeiros e Fronteiras – SEF - (Urząd ds. Cudzoziemców i Granic)

<http://www.iefp.pt> - Instituto de Emprego e Formação – IEFP - (Instytut Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego)

<http://www.negociosnapolonia.com> – Wydział Ekonomiczno-Handlowy Ambasady RP w Lizbonie

<http://www.portugal-info.net>

<http://www.iapmei.pt> – IAPMEI – Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento (Instytut ds. Pomocy Małym i Średnim Przedsiębiorstwom oraz Inwestorom)

<http://www.investinportugal.pt> - Agência Portuguesa para o Investimento E.P.E. – Portugalska Agencja ds Inwestycji

<http://www.emb-polonia.pt> - BRH Ambasady RP w Lizbonie – Biuro Radcy Handlowego Ambasady RP w Lizbonie

<http://www.dgcc.pt> – Delegação Geral do Comércio e da Concorrência (Główna Dyrekcja d/s Handlu i Konkurencji przy Ministerstwie Gospodarki – MIE)

2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Portugalii

2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia

Publiczne służby zatrudnienia w Portugalii – Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) tworzą sieć 86 urzędów pracy. W urzędzie pracy, najbliższym ze względu na miejsce pobytu, można się zarejestrować jako poszukujący pracy i zasięgnąć informacji o aktualnych ofertach na terenie całego kraju. Do zarejestrowania się w urzędzie pracy potrzebny jest ważny dokument potwierdzający tożsamość, nie jest wymagana karta pobytu.

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

Oferty pracy, informacje na temat warunków życia i pracy w Portugalii oraz sytuacji na portugalskim rynku pracy dostępne są na stronie **Europejskich Służb Zatrudnienia EURES**. Można również skorzystać z porad doradców EURES. Doradcy EURES pracują w Publicznych Służbach Zatrudnienia – Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) - na terenie całej Portugalii.

Lista doradców EURES jest dostępna na stronach internetowych: <http://www.iefp.pt>; <http://www.eures.europa.eu> (menu: doradcy EURES).

2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

Sektor niepublicznego pośrednictwa pracy – agencje pracy tymczasowej - jest szeroko rozpowszechniony. Wykaz agencji pośrednictwa pracy jest zamieszczony na stronie internetowej: <http://www.iefp.pt>. Agencje pośrednictwa pracy zajmują się rekrutacją wszystkich grup pracowników, ale głównie posiadają oferty pracy na stanowiska kierownicze oraz dla specjalistów.

2.2.4. Prasa

Firmy w Portugalii bardzo często zamieszczają ogłoszenia o zapotrzebowaniu na pracowników w prasie o zasięgu zarówno krajowym, jak i regionalnym.

Najważniejszym tygodnikiem dla osób poszukujących pracy jest „**Expresso**” – www.expressoemprego.pt, który ukazuje się w soboty. Zawiera on 20-stronicowy specjalny dodatek „**Expresso Emprego**” z ofertami pracy na stanowiska kierownicze oraz dla wykwalifikowanych specjalistów.

Wśród dzienników o zasięgu krajowym na uwagę zasługują:

- „Diário de Notícias” – www.dn.sapo.pt – zamieszcza oferty pracy głównie w niedziele
- „Correio da Manhã” – www.correiomanha.pt – zawiera oferty pracy dla wykwalifikowanego i niewykwalifikowanego personelu usługowego
- „Jornal de Notícias” – zawiera oferty pracy głównie w rejonie Porto oraz w rejonie pñn-wsch.

Dzienniki te zazwyczaj posiadają również wersję elektroniczną swoich ofert pracy.

Lokalne i regionalne dzienniki zawierają oferty pracy głównie dla robotników i pracowników technicznych.

2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

Popularnym sposobem poszukiwania pracy w Portugalii jest internet.

Najczęściej używane internetowe portale pracy:

<http://www.eures.europa.eu>

<http://www.jobabroad.com>

<http://www.sef.pt>

<http://www.adecco.pt>

http://www.stepstone.pt/home_fs.htm

Targi pracy nie są zbyt popularne w Portugalii. Doroczne targi pracy odbywają się zimą w Lizbonie. Natomiast coraz bardziej popularne stają się coroczne prezentacje pracodawców, które są organizowane głównie przez organizacje studenckie. Na niektórych Uniwersytetach znajdują się Biura Karier. Biura Karier współpracują z UNIVA (Unit of Insertion in the Active Life). UNIVA udzielają szeroko pojętej pomocy związanej z poszukiwaniem pracy (doradztwo personalne, pomoc w pisaniu CV, listu motywacyjnego, itp.).

2.2.6. Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne)

W celu ubiegania się o pracę, należy dostarczyć pracodawcy swoje CV, list motywacyjny oraz zdjęcie – jeżeli pracodawca tego wymaga. Pamiętajmy, że CV powinno być krótkie i zwięzłe, napisane na białym papierze formatu A4. Najczęściej wystarczą 2-3 strony. CV należy dostosować do stanowiska, o które się ubiegamy. Również list motywacyjny powinien mieć krótką formę. Coraz bardziej popularną formą CV jest formularz Europass CV, który jest mile widziany przez pracodawców portugalskich. Proces rekrutacji trwa zwykle około dwóch miesięcy.

Szeroko używane są też formularze aplikacyjne. Głównym sposobem wyboru kandydatów są rozmowy kwalifikacyjne, które następują po analizie dokumentów aplikacyjnych. Idąc na rozmowę trzeba wziąć ze sobą kopie ważnych dokumentów, takich jak: CV, list motywacyjny, dyplomy, certyfikaty, zaświadczenia, umowy o pracę – najlepiej przetłumaczone na język portugalski. a przynajmniej na język angielski. Nie pokazujemy pracodawcy dokumentów w języku polskim.

W procesie rekrutacyjnym powszechne jest używanie testów osobowości i psychometrycznych; czasami stosowana jest też grafologia.

Czasami wymagane jest zrobienie badań lekarskich stwierdzających czy dany pracownik może wykonywać konkretną pracę.

Warto zaznaczyć, iż pracodawcy bardzo cenią umiejętności zdobyte w trakcie szkoleń zawodowych oraz doświadczenie zawodowe. Należy jednak pamiętać, że nie będzie nam łatwo znaleźć pracy w Portugalii, jeżeli nie znamy w dostatecznym stopniu języka portugalskiego. Znajomość języka angielskiego, niestety, nie jest wystarczająca.

2.2.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.iefp.pt>

<http://eures.europa.eu>

<http://www.expressoemprego.pt>

<http://www.correiomanha.pt>

<http://www.jobabroad.com>

<http://www.sef.pt>

<http://www.netemprego.gov.pt>

<http://www.europass.cedefop.europa.eu>

2.3. Warunki pracy

2.3.1. Rodzaje umów o pracę

Umowa na czas określony

Umowa na czas określony – może być podpisana w następujących przypadkach:

- czasowego zastępstwa za nieobecnego pracownika,
- czasowego zwiększenia zapotrzebowania na pracowników (np. tymczasowe projekty, nowe przedsięwzięcia, nowa tymczasowa działalność),
- pracy sezonowej,
- z pracownikami podejmującymi pierwszą pracę, z długotrwale bezrobotnymi lub w szczególnych sytuacjach uregulowanych specjalistycznymi przepisami z dziedziny zatrudnienia,
- zatrudnienia pracowników w budownictwie cywilnym, przy pracach publicznych, czynnościach montażowych i naprawczych.

Umowa na czas określony zawierana jest zwykle **na 6 miesięcy**. Dopuszczalne jest również zawarcie umowy na okres krótszy, ale tylko w ściśle określonych przypadkach: praca sezonowa, czasowe lub wyjątkowe zwiększenie ilości pracy, czasowe zastępstwo za pracownika. Maksymalny okres umowy na czas określony wynosi 6 lat – łącznie z przedłużeniami. Jeśli po tym okresie pracownik wykonuje pracę bez formalnego przedłużenia umowy, umowa na czas określony staje się automatycznie umową na czas nieokreślony.

Umowa na czas określony zostaje automatycznie przedłużona na ten sam okres, na który została zawarta, jeżeli pracodawca – co najmniej na 8 dni przed upływem terminu umowy – nie powiadomi pracownika w formie pisemnej, że nie zamierza przedłużyć kontraktu.



Umowa na czas nieokreślony

Zawarcie umowy na czas nieokreślony powinno generalnie być w formie pisemnej, ale nie jest to wymóg konieczny.

Umowy o pracę w niepełnym wymiarze godzin

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin mają te same prawa i ochronę jak pracownicy zatrudnieni na cały etat. Wynagrodzenie nie może być niższe niż odpowiedni procent wynagrodzenia wypłacanego przy pełnym wymiarze czasu pracy.

Niestandardowe umowy o pracę

Tymczasowe zatrudnienie

Tymczasową umową o pracę związani są: tymczasowa agencja pracy, pracownik i firma zatrudniająca. Jeżeli pracownik wykonuje pracę przez 10 dni po zakończeniu terminu określonego w umowie bez nowej umowy, praca ta traktowana jest jako podstawa nowej umowy. Umowa musi być zawarta w formie pisemnej oraz podpisana przez pracownika i firmę zatrudniającą.

Zatrudnienie w celu wykonania określonego działania – umowa o dzieło

Pracodawcy zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego, mogą zatrudnić pracowników na czas określony w celu wykonania konkretnego zadania w następujących przypadkach:

- czasowego zastępstwa za nieobecnego pracownika,
- pracy sezonowej,
- prac budowlanych,
- prace przy czynnościach montażowych i naprawczych,
- czasowego zwiększenia zapotrzebowania na pracowników (np. tymczasowe projekty, nowe przedsięwzięcia, nowa tymczasowa działalność),

Zatrudnienie związane z podróżą

Zatrudnienie w sektorze morskim, kolejowym, transportowym, związanym z obsługą ruchu pasażerskiego jest regulowane układami zbiorowymi pracy. Układy zbiorowe określają godziny pracy, zwrot kosztów zakwaterowania i dziennych wydatków związanych z podróżą.

Zatrudnienie artystów i aktorów

Artyści i aktorzy należą do grupy zawodów niezależnych, aczkolwiek niektórzy podpisują długoterminowe umowy z firmami (teatry, opery, itp.). Istnieją w Portugalii agencje zajmujące się rekrutacją artystów i aktorów do pracy przy określonym przedstawieniu (film, sztuka, pokaz). Zwykle zawierane są krótkoterminowe umowy o pracę, których warunki uzależnione są od długości przedstawienia i częstotliwości występu danego aktora lub artysty w przedstawieniu.

Staż

Część szkół wyższych wymaga, aby studenci ostatniego roku studiów odbyli staż w określonej firmie. Ponadto warunkiem podjęcia pracy w niektórych zawodach (np. prawnicy) lub prowadzenia samodzielnej praktyki (np. lekarze) jest odbycie stażu po ukończeniu nauki. Stażyści mogą otrzymywać wynagrodzenie lub dodatek wypłacany przez państwo lub inną organizację, aczkolwiek niektórzy wykonują pracę bez żadnego wynagrodzenia.

Praca w domu

Opiera się głównie na prowadzeniu działalności gospodarczej w domu, np. opieka nad dziećmi, prywatni nauczyciele, przepisywanie tekstów na komputerze, tłumaczenia.

Pomoc domowa

Prywatne gospodarstwa domowe rzadko zatrudniają pracowników. Warunki pracy dla pomocy domowej określone są przez prawo. Zwykle, jako pomoc domowa, zatrudniane są osoby do opieki nad dziećmi i ludźmi starszymi, czasami do prowadzenia domu. W Portugalii nie jest popularne zatrudnienie w ramach au pair.

Więcej informacji można uzyskać, kontaktując się z Instytutem Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (ISHST).

ISHST- Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Gabinete do Conselho Directivo:

Rua Barata Salgueiro,

37, 5.º

1250-042 Lisboa

Tel: 21 316 32 10

Fax: 21 316 32 49

E-mail: geral@ishst.pt

<http://www.ishst.pt>

2.3.2. Czas pracy

Tygodniowy wymiar czasu pracy w Portugalii wynosi od 35 do 44 godzin. Średni czas pracy to 8 godzin dziennie i 40 godzin w tygodniu. Tygodniowy czas pracy nie może przekroczyć 60 godzin. Zwykle Portugalczycy pracują w godzinach 9-18. Między 12 a 14 przysługuje im godzinna przerwa obiadowa - almoço (portug. obiad). W tym czasie absolutnie nie wypada dzwonić w sprawach służbowych. Każdy pracownik otrzymuje od swojego pracodawcy dodatek żywieniowy w wysokości ok. 4 Euro dziennie.

.Niedziela jest dniem wolnym od pracy.- chyba, że charakter działalności danego pracodawcy stanowi inaczej. Jeżeli pracownik wykonuje pracę w niedzielę należy mu się dzień wolny w tygodniu.

Praca wykonana w czasie obowiązkowego dnia wolnego od pracy uprawnia pracownika do jednego dnia płatnego urlopu, który należy wykorzystać w ciągu trzech dni.

Pracownicy mają zagwarantowany 11-godzinny ciągły odpoczynek pomiędzy dwoma kolejnymi dniami pracy. Nie dotyczy to tych zawodów, gdzie trzeba zapewnić ciągłą obsługę (np. szpitale, porty, lotniska, telekomunikacja, przemysł).

Nadgodziny

Pracownicy mogą podejmować pracę w nadgodzinach chyba, że uzasadnione przyczyny nie pozwalają im na to. Kobiety w ciąży oraz posiadające dzieci do 1 roku życia nie mogą podejmować pracy w nadgodzinach.

Zgodnie z regulacją prawną - liczba godzin nadliczbowych w ciągu jednej doby nie może przekroczyć dwóch godzin, w ciągu roku zaś 200 godzin. Za przepracowane nadgodziny pracownicy otrzymują zwiększone wynagrodzenie:



- 50% za każdą pierwszą godzinę,
- 75% za kolejne godziny,
- 100% za pracę w dniu ustawowo wolnym od pracy oraz w czasie święta narodowego

Praca w godzinach nadliczbowych wykonywana w dniu ustawowo wolnym od pracy oraz w czasie święta narodowego uprawnia pracownika także do płatnego urlopu w wymiarze 25% przepracowanych nadgodzin.

Praca w nocy

Za pracę w nocy uważa się wykonywanie czynności służbowych w godzinach 22:00 – 7:00 następnego dnia. Praca ta trwa minimum 7 godzin, ale maksymalnie 11 godzin, uwzględniając przerwę pomiędzy 0:00 a 05:00. Za pracę w nocy otrzymujemy zwiększone wynagrodzenie .

Praca zmianowa

Czas trwania każdej zmiany nie może przekroczyć maksymalnych limitów normalnych godzin pracy. Zmiany muszą być tak zorganizowane, aby zapewnić pracownikom przynajmniej jeden dzień wolny w ciągu kolejnych siedmiu dni.

2.3.3. Urlop wypoczynkowy

Prawo do urlopu jest zagwarantowane w umowie o pracę i nie może być zastąpione dodatkowym wynagrodzeniem.

Pracownikowi zatrudnionemu na cały etat na okres nie krótszy niż 1 rok przysługują w ciągu roku **22 dni robocze** płatnego urlopu wypoczynkowego, po przepracowaniu pełnych sześciu miesięcy pracy. Jeżeli pracownik jest zatrudniony na okres do 1 roku, przysługują mu **2 dni robocze płatnego urlopu za każdy miesiąc pracy**. Umowy podpisane na okres krótszy niż sześć miesięcy uprawniają pracownika do dwóch dni urlopu za każdy pełen miesiąc trwania umowy o pracę.

Urlop może zostać wykorzystany w całości lub w częściach. Pracownikowi przysługuje co najmniej 10-dniowy nieprzerwany odpoczynek w ciągu roku.

Pracownikom przysługuje dodatkowo 14 dni ustawowo wolnych od pracy z racji świąt państwowych i religijnych.

Inne rodzaje urlopów

Urlop chorobowy

Pracodawca powinien zostać poinformowany o chorobie pracownika tak szybko, jak to możliwe i przedstawić stosowne zaświadczenie lekarskie. Wynagrodzenie za nieobecność w pracy spowodowaną chorobą będzie pokrywane przez opiekę społeczną w ramach ubezpieczenia na wypadek choroby

Dodatkowo, pracownikowi rocznie przysługuje 15 dni urlopu w związku z opieką nad chorym członkiem rodziny i dzieckiem powyżej 10 lat. Na opiekę nad chorym dzieckiem w wieku do 10 lat pracownikowi przysługuje 30 dni wolnych od pracy.. Jeżeli dziecko przebywa w szpitalu – pracownikowi przysługuje taka ilość dni, ile trwa pobyt w szpitalu.

Urlop macierzyński

Kobietom przysługuje 120 dni urlopu macierzyńskiego, w tym 90 dni musi być wykorzystanych zaraz po porodzie, pozostałe 30 dni – zgodnie z wolą kobiety. W przypadku ciąży mnogiej kobiecie

przysługuje dodatkowo 30 dni na każde urodzone dziecko. Matki karmiące mają prawo do dwóch dwugodzinnych przerw w ciągu dnia, aż do momentu ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia.

Urlop ojcowski

Ojcowie mają prawo do 5 płatnych wolnych dni od pracy, które muszą być wykorzystane w ciągu 1 miesiąca od narodzin dziecka. Mają również prawo do urlopu macierzyńskiego, w identycznym wymiarze, co matka, jeśli:

- matka dziecka jest chora
- matka dziecka zmarła
- została podjęta decyzja, że ojciec będzie się zajmował dzieckiem.

Urlop wychowawczy

W przypadku adopcji dziecka w wieku do 15 roku życia, rodzicom adopcyjnym przysługuje 100 dni urlopu wychowawczego.

W przypadku choroby dziecka poniżej 6 roku życia, zarówno matkom, jak i ojcom przysługuje:

- trzymiesięczny urlop,
- możliwość pracy na pół etatu przez 12 miesięcy,
- jeśli powyższe możliwości zostaną wyczerpane, matka lub ojciec mają prawo do skorzystania ze specjalnego urlopu, który trwa 2 lata.

Urlop okolicznościowy

Ten rodzaj urlopu przysługuje w następujących sytuacjach:

- ślub - 15 dni
- śmierć krewnego: 5 dni – I stopień pokrewieństwa, 2 dni - II stopień pokrewieństwa,

2.3.4. Wynagrodzenie za pracę

Wynagrodzenie

Wszyscy pracownicy mają zagwarantowane prawo do minimalnego miesięcznego wynagrodzenia, które jest ustalane ustawowo corocznie. W 2008 r. minimalna płaca wynosi **426 Euro brutto**, w 2009 r. wzrosła do **450 Euro brutto**

Wynagrodzenie wypłacane jest w systemie miesięcznym, dziennym lub godzinowym. Za pracę w handlu często płacona jest prowizja. Dodatkowo – razem z wynagrodzeniem mogą być wypłacane także diety oraz środki na dojazdy. Za pracę w nadgodzinach lub pracę w dni ustawowo wolne od pracy przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.

Najbardziej popularną formą wypłaty wynagrodzenia jest przelew na konto bankowe, choć niektórzy pracodawcy wciąż płacą czekami lub gotówką. Pracodawca jest zobowiązany przekazać pracownikowi odcinek wypłaty, na którym będą wykazane składniki wynagrodzenia (kwota brutto, diety, dodatki na dojazdy, itp.) oraz uwzględnione wszystkie potrącenia dokonane z wynagrodzenia (podatek dochodowy, składki na ubezpieczenie społeczne). Łączne potrącenia ze strony pracownika wynoszą 11%, koszty pracodawcy to 23,75%

Oprócz wynagrodzenia, dwa razy w roku, pracownik otrzymuje premię równą miesięcznemu wynagrodzeniu:



- na Boże Narodzenie - wypłacaną na przełomie listopada i grudnia

- wakacyjną - wypłacaną na przełomie czerwca i lipca

Przykładowe miesięczne wynagrodzenia:

- inżynier – 2400 Euro,
- lekarz ogólny – 1900 Euro
- położna, księgowy – 1700 Euro
- pracownik umysłowy – 1473 Euro
- pilot lotnictwa – 2900 Euro
- analityk – informatyk – 1100 Euro,
- kierowca autobusu – 600 Euro
- sprzedawca, piekarz, stolarz – 500 Euro.

2.3.5. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

www.eures.europa.eu

www.act.gov.pt

www.dgert.mtss.gov.pt

www.cite.gov.pt – Komisja ds. Równości w Pracy

www.cgtp.pt – Generalna Konfederacja Pracowników Portugalskich

www.ugt.pt – Generalny Związek Zawodowy Pracowników

www.mtss.gov.pt – Ministerstwo Pracy

www.igt.gov.pt – Generalny Inspektorat Pracy

www.icep.pt – Inwestycje, handel i turystyka w Portugalii

2.4. Podatki

2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych

Podatek dochodowy od osób fizycznych (Personal Income Tax) – Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Singulares IRS jest płacony raz w roku, przez osoby przebywające na terytorium Portugalii. W Portugalii obowiązuje system PAYE (pay-as-you-earn) – zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany do potrącania podatku przy wypłacie wynagrodzenia, w wysokości uzależnionej od dochodów, stanu cywilnego i rodzinnego. Rok podatkowy jest tożsamy z rokiem kalendarzowym. Stawka podatku jest zróżnicowana w zależności od wysokości dochodów. Podatnicy będący rezydentami Portugalii podlegają nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu w zakresie PIT.

Za rezydenta Portugalii dla celów odprowadzania podatku dochodowego w Portugalii uznawane są:

- osoby, które przebywają w Portugalii co najmniej przez 183 dni,
- osoby, które przebywały w Portugalii krócej, lecz w dniu 31 grudnia roku podatkowego posiadają mieszkanie w Portugalii i zamierzają zostać tu na stałe.

Podatnicy nie będący rezydentami podlegają natomiast opodatkowaniu tylko w zakresie dochodu osiągniętego w Portugalii.

Małżeństwa, jak również pary niezamężne, zamieszkujące wspólnie, a także ich dzieci do 18 roku życia, jeżeli osiągają dochody, mogą składać wspólne zeznanie podatkowe.

Dochody podlegające opodatkowaniu:

- Kategoria A - dochody z pracy najemnej,
- Kategoria B - dochody z działalności gospodarczej i zawodowej,
- Kategoria E - dochody z kapitałów,
- Kategoria F - dochody z wynajmu budynków,
- Kategoria G - dochody z przyrostu majątku,
- Kategoria H - emerytury.

Portugalia podpisała z Polską 1999 r. umowę o unikaniu podwójnego opodatkowania.

Progi podatkowe

W Portugalii jest aż siedem progów podatkowych, a skala podatkowa charakteryzuje się wysoka progresywnością.

Stawki podatku na rok podatkowy 2008:

Stawka podatku %	Roczny dochód w Euro
10,5	do 4.639
13	4.640 – 7.017
23,5	7.018 – 7.401
34	7.402 – 40.020
36,5	40.021 – 58.000
40	58.001 – 62.546
42	ponad 62.547

Możliwe są różnego rodzaju odliczenia od podstawy opodatkowania. W przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę odliczyć można m.in. 72% 12-krotności minimalnego wynagrodzenia lub równowartość składek wpłacanych na ubezpieczenie społeczne.

Osoby, które pracują na własny rachunek w pierwszym roku działalności są zwolnione z odprowadzania podatku dochodowego i podatku VAT. W następnym roku mogą być zwolnione z podatku VAT, gdy łączna kwota ich przychodów nie przekroczy 9.975,96 Euro rocznie. Warunkiem jest okazanie wszystkich rachunków (recibos verdes) wystawionych za usługi świadczone w ramach prowadzonej działalności.

2.4.2. Podatek VAT

Podatek od wartości dodanej VAT (Imposto sobre Valor Acrescentado- IVA)

Zgodnie z portugalskim prawem podatkowym podatkiem od towarów i usług objęte są: dostawa towarów, świadczenie usług, wewnątrzspółnotowa dostawa towarów, wewnątrzspółnotowe nabycie towarów oraz eksport i import towarów, Również niektóre usługi wykonywane przez nierezydentów, podlegają portugalskiemu VAT, jako, że miejscem ich świadczenia jest Portugalia, m.in. usługi reklamowe, usługi księgowe, konsultingowe, bankowe.

Występują trzy rodzaje stawek VAT:

- o stawka podstawowa – Kontynent 21%;, Madera i Azory- 15%,
- o stawka pośrednia – Kontynent 12%. Madera i Azory- 8%.
- o stawka zredukowana - Kontynent 5%, Madera i Azory - 4%,

Stawka zredukowana 5% stosowana jest do towarów z Listy i Kodeksu VAT (m.in. produktów rolno-żywnościowych, prasy, lekarstw, sprzętu medycznego, transportu pasażerskiego).

Stawka pośrednia 12% - do towarów z Listy II (m.in. niektórych produktów żywnościowych jak konserwy mięsne, rybne i owocowo-warzywne, tłuszcze roślinne i zwierzęce, wina, rośliny ozdobne).

Stawka podstawowa 21% - do pozostałych towarów i usług.

Zwolnieniem z VAT objęte są usługi, takie jak m.in. usługi bankowe i finansowe, usługi związane z edukacją, usługi medyczne, usługi ubezpieczeniowe, sprzedaż i wynajem nieruchomości. Deklaracje VAT muszą być składane miesięcznie. Wyjątek stanowią podatnicy, których roczne przychody ze sprzedaży nie przekroczyły 498.797,90 euro - którzy składają deklaracje kwartalnie.

2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne

Podatek dochodowy od firm- CIT (Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Colectivas- IRC)

Podatek dochodowy od firm objętych ogólnym systemem podatkowym wynosi w 2008 r. **25 %**; zazwyczaj jeszcze dochodzi podatek gminny - 1,5%, co daje łącznie **26,5 %** podatku. Podobnie, jak w przypadku podatku VAT, spółki posiadające siedzibę na terytorium Azorów lub Madery korzystają z obniżonych stawek podatku CIT – od 17,5% do 22,5%, w zależności od rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej i roku, w którym działalność została rozpoczęta. Dopuszczalne są różnego rodzaju odliczenia zmniejszające podstawę opodatkowania, np. wydatki związane z prowadzoną działalnością, odsetki od kredytów, różnice kursowe, odpisy amortyzacyjne, straty. W przypadku, gdy podatnik w danym roku podatkowym osiągnął stratę podatkową, zachowuje on możliwość rozliczenia tej straty przez następnych sześć lat. Termin do złożenia deklaracji CIT upływa ostatniego roboczego dnia maja roku następującego po roku podatkowym. W trakcie roku podatkowego natomiast podatnicy wpłacają zaliczki (w lipcu, wrześniu i grudniu) oszacowane na podstawie przychodów osiągniętych w poprzednim roku podatkowym.

Firmy, które nie posiadają na terenie Portugalii siedziby ani dyrekcji płacą 25% z wyjątkiem następujących przypadków:

- 15% od dochodów pochodzących z tytułu własności intelektualnej lub przemysłowej, świadczenia usług informacyjnych w sektorze handlowym, przemysłowym i naukowym, z tytułu koncesji na świadczenie usług z tytułu wypożyczania sprzętu rolniczego, przemysłowego, handlowego i naukowego, pośrednictwa w świadczeniu usług;
- 20% od dochodów z tytułu dywidend i innych przychodów z kapitału, z dochodów jednostek mających siedzibę na terytorium Portugalii, gdy przedmiot działalności spółki nie obejmuje działalności handlowej, przemysłowej lub rolniczej;
- 35% od dochodów z loterii, gier losowych i nagród z konkursów.

Podatek od nieruchomości

Jest to podatek obciążający wszystkie nieruchomości o charakterze gospodarczym i mieszkalnym, nakładany na roczną kwotę czynszu. W Portugalii podatek ten wynosi: 0,8% - na terenach rolniczych; od 0,7% do 1,0% - na terenach miejskich.

Podatek akcyzowy

Dotyczy takich towarów jak:

- wyroby alkoholowe
- wyroby tytoniowe
- paliwa

2.4.4. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

www.min-financas.pt

www.negociosnapolonia.com – Wydział Ekonomiczno-Handlowy w Lizbonie (dostępny w języku polskim)

www.dgci.min-financas.pt

www.e-financas.gov.pt

2.5. Zabezpieczenia społeczne

System zabezpieczeń społecznych w Portugalii składa się z:

- **General Contributory Scheme** (z opłacanymi składkami), którym objęci są pracownicy najemni, osoby pracujące na własny rachunek oraz osoby będące na ich utrzymaniu
- **Non-Contributory Scheme** (bez opłacania składek), który chroni osoby nie należące do ww. grup, potrzebujące ekonomicznego i społecznego wsparcia.

Pracownicy mogą otrzymywać świadczenia z ubezpieczeń społecznych, jeśli są zarejestrowani (pracodawca ma obowiązek zgłosić pracownika do systemu ubezpieczeń w przeciągu 2 miesięcy od momentu zatrudnienia) w Regionalnym Centrum Systemu Zabezpieczeń Społecznych (the Regional Social Security Centre), właściwym dla miejsca zamieszkania. Pracodawca jest zobowiązany do odprowadzania składki na ubezpieczenie społeczne za każdego pracownika. Wysokość składki wynosi 34,75% miesięcznego wynagrodzenia brutto, z czego 11% płaci pracownik z pensji, a 23,75% – pracodawca. Składka jest naliczana również od 13-tej i 14-tej pensji.

Od składek na ubezpieczenie społeczne zwolnione są następujące typy dochodu : koszty podróży, zasiłki na utrzymanie, subsydium urlopowe, zasiłki chorobowe i emerytury, żołąd, opłaty na rzecz edukacji nieletnich/dzieci lub studiów wyższych, odprawy pracownicze przy zwolnieniach grupowych, subsydium wyżywieniowe, wypłaty z zysku,

Przedstawiciele wolnych zawodów mają możliwość wyboru podstawy składki pomiędzy równowartością jednej i dwunastokrotnej minimalnej pensji krajowej (426 Euro w 2008 r..). Osoby te mogą wybrać wysokość stawki pomiędzy jej wartością minimalną 25.4%, która obejmuje obowiązkowe pokrycie składek w zakresie macierzyństwa, ojcostwa, adopcji, inwalidztwa, starości i śmierci, a stawką 32% – świadczenia jak przy stawce minimalnej oraz ochrona dodatkowa w razie wystąpienia chorób zawodowych – łącznie z 0,5% stanowiącym składkę ubezpieczenia zdrowotnego.



Dyrektorzy i inni pracownicy na kierowniczych stanowiskach są objęci specjalnym systemem w ramach ogólnego systemu ubezpieczeń dla pracowników najemnych. Maksymalna podstawa składek ubezpieczeń dla tych stanowisk wynosi dwunastokrotną minimalną pensję krajową. Istnieje możliwość wyboru składek na podstawie ich aktualnej pensji brutto, o ile przewyższa wymienione maksimum.

Polska i Portugalia nie podpisały umowy o wzajemnym uznawaniu ubezpieczeń społecznych.

Departamento de Relações Internacionais de Segurança Social

Rua da Junqueira, 112 - 1300-344 Lisboa

Tel.: +351 21 3652300

Fax.: +351 21 3652498

Email: driss@seg-social.pt

www.seg-social.pt

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.1.1. Emerytura

W Portugalii występują dwa systemy emerytalne:

- o Finansowany z funduszy publicznych – przysługuje osobom, które ukończyły 65 lat, a ich przychody były niższe niż 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę (50% w przypadku żywicieli rodziny)
- o Składkowy – prawo do świadczeń zyskują osoby, które ukończyły 65 lat i które udokumentują co najmniej 15-letni staż pracy z opłacanymi składkami, przy czym w każdym roku przepracowały nie mniej niż 120 dni roboczych. Wysokość emerytury zależy od wysokości wynagrodzenia lub przychodu, przy czym jest określona minimalna i maksymalna kwota emerytury.

Prawo do wcześniejszej emerytury przysługuje pracownikom, którzy osiągnęli wiek 55 lat i posiadają 30-letni staż pracy z opłacanymi składkami i wykonywali pracę w trudnych warunkach. Wiek emerytalny może zostać obniżony również w przypadku długoterminowego, niezawinionego bezrobocia,- do 60 lat.

Emerytura członków rodziny osoby zmarłej

Przysługuje:

- małżonkom i byłym małżonkom;
- konkubentom (w związku powyżej 2 lata);
- potomstwu (także dzieci nowonarodzone i adoptowane): do 18 roku życia lub do 27 roku życia- jeśli nie pracują bezterminowo - jeśli dzieci są niepełnosprawne i są beneficjentami zasiłków dla osób zależnych
- rodzicom zmarłego, za których osoba zmarła była odpowiedzialna, w przypadku, jeśli emerytura nie przysługuje małżonkowi, także byłemu lub dzieciom

Warunkiem przyznania emerytury jest wcześniejsze opłacanie składki na ubezpieczenia społeczne przez minimum 36 miesięcy

Dodatek na wypadek śmierci

Przyznawany jest dla członków rodziny zmarłego beneficjenta, którzy są uprawnieni do jego emerytury. Jeśli zmarły beneficjent nie miał rodziny, dodatek może zostać wypłacony innym krewnym spokrewnionym z nim osobom w linii prostej lub w linii bocznej do trzeciego stopnia, ale tylko w przypadku, gdy zmarły był za nie odpowiedzialny.

2.5.1.2. Świadczenia na wypadek choroby

Świadczenia te mają na celu zrekompensowanie strat w wynagrodzeniu związanych z chorobą i są skierowane do beneficjentów spełniających określone wymagania.

Ubezpieczenie zdrowotne

Warunkiem otrzymania świadczenia z ubezpieczenia zdrowotnego jest czasowa niezdolność do pracy poświadczona przez kompetentne służby zdrowia oraz podleganie ubezpieczeniu społecznemu przez okres co najmniej 6 miesięcy (łącznie – nie muszą to być miesiące następujące kolejno po sobie), do momentu wystąpienia niezdolności do pracy. Pracownik jest odpowiedzialny za przesłanie odpowiednich zaświadczeń do wydziału świadczeń socjalnych. Czas pobierania zasiłku wynosi maksymalnie **1095 dni** (trzy lata). Po upływie tego okresu pracownik może otrzymywać świadczenie z tytułu niezdolności do pracy, jeżeli nabył prawo do renty. Czas pobierania zasiłku jest nieograniczony, jeżeli powodem niezdolności do pracy jest gruźlica.

Zasiłek chorobowy nie jest wypłacany w ciągu pierwszych trzech dni choroby, chyba, że powodem niezdolności do pracy jest gruźlica, pobyt w szpitalu lub choroba, która zaczęła się w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego.

Kwota zasiłku jest obliczana jako procent wynagrodzenia pracownika, a jej wysokość zależy od czasu trwania i rodzaju choroby.

Osobami nieuprawnionymi do pobierania zasiłku chorobowego są: pracownicy będący w więzieniu (przysługuje im tylko zasiłek wypłacany w trakcie aresztowania), osoby pobierające zasiłek dla bezrobotnych, osoby, które przeszły na wcześniejszą emeryturę i zupełnie zaprzestały pracy; osoby pobierające rentę z tytułu niezdolności do pracy albo emeryturę niezależnie od tego, czy pracują, czy nie, pracownicy, których niezdolność do pracy spowodowana jest przez osoby trzecie, które wypłacają im należność.

2.5.1.3. Świadczenia na wypadek macierzyństwa

Macierzyństwo, ojcostwo i adopcja

Z tytułu macierzyństwa, ojcostwa i adopcji przysługują następujące świadczenia:

- **zasiłek macierzyński** - przysługujący osobom na urloпах macierzyńskich, wypłacany jest przez 120 dni; możliwe jest dodatkowo przejście na wcześniejszy płatny urlop przed urodzeniem dziecka, w przypadku, gdy ciąża jest zagrożona, przez okres niezbędny do zażegnania ryzyka, zgodnie z zaleceniem lekarza.
- **zasiłek ojcowski**
- **dodatek adopcyjny**
- **dodatek na opiekę nad chorym lub niepełnosprawnym dzieckiem**

- dodatki związane z ryzykiem w czasie ciąży
- dodatek związany z urlopem rodzicielskim
- dodatek związany z urlopem specjalnym dla dziadków.

Poszczególne świadczenia przysługują w następujących przypadkach: niezdolność do pracy w czasie ciąży, macierzyństwo, ojcostwo, adopcja, opieka nad dzieckiem, opieka nad dzieckiem beneficjenta lub małżonka oraz adoptowanym, choroba nieletnich lub niepełnosprawnych dzieci, opieka nad ciężko niepełnosprawnym lub przewlekle chorym dzieckiem a także narodziny wnuka.

Warunkiem uzyskania powyższych świadczeń jest podleganie ubezpieczeniu społecznemu przez okres co najmniej 6 miesięcy (łącznie – nie muszą to być miesiące następujące kolejno po sobie).

2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi przysługują następujące świadczenia:

- o renta z tytułu niezdolności do pracy,
- o długoterminowy dodatek na opiekę nad zależnym małżonkiem
- o dodatek do renty dla małżonka zależnego.

Renta z tytułu niezdolności do pracy jest przyznawana pracownikom, którzy są trwale niezdolni do pracy, co jest potwierdzone przez System Weryfikacji Niezdolności do Pracy oraz opłacają składki na ubezpieczenie społeczne łącznie przez pięć lat kalendarzowych.

Długoterminowy dodatek na opiekę przyznawany jest dla osób należących do systemu opieki społecznej, którzy są zależni od innych, np. nie mogą samodzielnie poradzić sobie z zaspokojeniem podstawowych codziennych potrzeb. Przy określaniu kwoty dodatku brany jest pod uwagę stopień zależności.

Dodatek do renty dla małżonka zależnego jest przyznawany tym osobom, które pobierają rentę z tytułu niezdolności do pracy wspólnie z zależnym małżonkiem

2.5.1.5. Świadczenia tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

System zabezpieczenia społecznego nie obejmuje świadczeń z tytułu wypadków przy pracy. Pracodawca powinien sam zapewnić swoim pracownikom ubezpieczenie z tytułu wypadku przy pracy, podpisując umowę z firmą ubezpieczeniową.

Chorobą zawodową jest schorzenie wpisane na Listę Chorób Zawodowych („Lista das Doencas Profissionais”). Do ubezpieczenia uprawnione są osoby będące pracownikami, podlegające ubezpieczeniu społecznemu oraz prowadzące działalność gospodarczą. Orzeczenie o chorobie zawodowej wydaje Narodowe Centrum Zabezpieczeń Przed Chorobami Zawodowymi („Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais”).

2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia rodzinne

- zasiłek rodzinny tzw. dodatek na dzieci - przyznawany jest osobom posiadającym na utrzymaniu dzieci poniżej 15 roku życia lub do 25 roku życia, jeśli dzieci te kształcą się w instytucjach edukacyjnych, bez limitu wieku – dla dzieci niepełnosprawnych bez prawa do renty socjalnej i świadczenia dożywotniego wypłacanego co miesiąc
- specjalny dodatek dla niepełnosprawnych dzieci

- specjalny dodatek na opiekę sprawowaną przez osoby trzecie
- dodatek na pokrycie kosztów pogrzebu
 - zasiłek porodowy
 - zasiłek opiekuńczy dla niemowlęcia
 - subwencja małżeńska
 - subwencja pogrzebowa
 - dodatek dla rodziców biorących urlop na opiekę nad chorym dzieckiem w wieku poniżej 10 lat życia (bez limitu wieku dla dzieci niepełnosprawnych): 65% pensji.

2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia

Zasady nabywania zasiłku dla bezrobotnych w Portugalii

Świadczenia z tytułu bezrobocia obejmują:

- zasiłek dla bezrobotnych,
- pomoc dla bezrobotnych,
- częściowy zasiłek dla bezrobotnych.

Prawo do zasiłku przysługuje bezrobotnemu, który jest niezdolny do pracy, zarejestrował się w urzędzie pracy (Centro de Emprego), właściwym dla miejsca zamieszkania w ciągu 90 dni od daty utraty pracy oraz nie otrzymuje emerytury lub renty.

Prawo do pomocy dla bezrobotnych – warunki takie, jak przy zasiłku dla bezrobotnych oraz wygaśnięcie prawa do zasiłku lub brak okresów ubezpieczenia uprawniających do świadczenia dla bezrobotnych.

Prawo do częściowego zasiłku jest specjalnym rodzajem zasiłku, który przysługuje osobom pobierającym poprzednio zasiłek dla bezrobotnych, a które podjęły pracę w niepełnym wymiarze. Wynagrodzenie otrzymywane nie może być jednak wyższe niż zasiłek dla bezrobotnych i czas pracy powinien stanowić od 20% do 75% czasu pracy w pełnym wymiarze.

Okres pobierania zasiłku – jest uzależniony od wieku bezrobotnego:

- poniżej 30 lat – 12 miesięcy,
- 30–40 lat – 18 miesięcy,
- 40–45 lat – 24 miesiące,
- powyżej 45 lat – 30 miesięcy.

Okres pobierania świadczenia z tytułu pomocy dla bezrobotnych – taki sam, jak w przypadku zasiłku dla bezrobotnych, jeśli jednak świadczenie jest wypłacane po ustaniu prawa do zasiłku dla bezrobotnych, okres pobierania jest zredukowany do połowy.

Prawo do zasiłku przysługuje bezrobotnemu, który wykonywał pracę i opłacał składki przez okres 450 dni w ciągu 24 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna.



Prawo do pomocy dla bezrobotnych – przysługuje bezrobotnemu, który wykonywał pracę i opłacał składki przez okres 180 dni w ciągu 12 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna.

Wysokość zasiłku – dzienna stawka zasiłku wynosi **65% średniego dziennego wynagrodzenia** z ostatnich 12 miesięcy poprzedzających drugi miesiąc przed miesiącem, w którym osoba została bezrobotnym.

Wysokość świadczenia z tytułu pomocy dla bezrobotnych – od **80% do 100%** zagwarantowanego najniższego wynagrodzenia.

Zasada sumowania okresów zatrudnienia lub ubezpieczenia, uzyskanych w różnych państwach członkowskich, daje możliwość otrzymania świadczeń w razie utraty pracy, mimo że za pracę w poszczególnych państwach nie przysługuje prawo do tego rodzaju świadczeń. Sumowanie okresów ubezpieczenia lub zatrudnienia dla uzyskania uprawnień z tytułu bezrobocia dotyczy tylko pracowników, nie dotyczy natomiast osób pracujących na własny rachunek Osoby, które chcą potwierdzić okres wykonywanej pracy w Portugalii, powinny zgłosić się do urzędu pracy właściwego dla miejsca zamieszkania i złożyć wniosek o wydanie **formularza E301**.

Transfer zasiłku dla bezrobotnych z Polski do Portugalii

Jeśli obywatel Polski posiada prawo do zasiłku dla bezrobotnych w Polsce i chce wyjechać do Portugalii, może dokonać transferu zasiłku na okres do 3 miesięcy. W tym celu powinien zgłosić się do wojewódzkiego urzędu pracy właściwego dla miejsca zamieszkania i złożyć wniosek o wydanie **formularza E303**. Zasiłek będzie wypłacany w wysokości ustalonej w Polsce, ale przeliczony na walutę Portugalii. Należy pamiętać o konieczności zarejestrowania się we właściwym urzędzie pracy w ciągu siedmiu dni od daty wyjazdu z Polski. Wszystkimi sprawami związanymi z systemami zabezpieczenia społecznego zajmuje się Instytucja Łącznikowa Departamento de Relações Internacionais de Segurança Social – Department of Interational Relations for Social Security w Lizbonie, Rua da Junqueira, 112, tel.:00.351.21.365.23.00, fax: 00.351.21.365.24.98, e-mail: driss@seg-social.pt.

2.5.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

www.seg-social.pt – Social Security Centre

www.eures.europa.eu

www.min-saude.pt - *Ministero do Trabalho e da Solidariedade* - Ministerstwo Zdrowia

www.mtss.gov.pt – *Ministero do Trabalho e da Solidariedade Social* - Ministerstwo Pracy i Solidarności Społecznej

2.6. Możliwości podjęcia stażu w Portugalii.

Szkolenia zawodowe, staże, praktyki

Edukacja i szkolenia zawodowe oznaczają czynności powiązane z konkretnym zawodem. Ich celem jest przygotowanie uczestników do przyszłej pracy zawodowej. Szkolenia zawodowe są podstawą osiągnięcia umiejętności zawodowych, a w przyszłości znalezienia pracy. Edukacja i szkolenia zawodowe są bardzo ważną częścią polityki Unii Europejskiej.

By promować współpracę w celu rozwoju systemów szkolenia zawodowego w Europie, Unia Europejska używa wielu instrumentów: programów i inicjatyw, między innymi:

Socrates, program, który wspiera współpracę we wszystkich obszarach edukacji. Współpraca może przybierać formę: mobilności, realizacji wspólnych projektów, tworzenia sieci Europejskich (szerzenie idei i dobrych praktyk), prowadzenie studiów i analiz porównawczych.

W praktyce, w ramach programu Sokrates można m.in. pozyskiwać granty na studia, nauczanie, odbywanie stażu lub szkolenia zawodowego w innym kraju.

Edukacja dorosłych i Program Uczenie się przez całe życie w Europie. Uczenie się przez całe życie to proces, który angażuje wszystkie formy edukacji: formalną, nieformalną. Jego celem jest umożliwienie ludziom rozwoju ich kluczowych kompetencji w trakcie życia, jak też umożliwienie swobodnego poruszania się w różnych zawodach, w różnych regionach i państwach.

Celem programu jest identyfikacja potrzeb zarówno osób uczących się, jak i rynku pracy oraz uczynienie edukacji bardziej dostępną. Celem jest także stworzenie współpracy pomiędzy administracjami publicznymi, instytucjami edukacyjnymi oraz społeczeństwem, jak również wzmocnienie usług poradnictwa i informacji na poziomie europejskim, a także wszystkich form uczenia się.

Leonardo da Vinci- część programu „Uczenie się przez całe życie”. Jego celem jest promocja mobilności pracowników na europejskim rynku pracy, innowacyjne rozwiązania edukacyjne i podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Ma na celu także m.in. podniesienie jakości kształcenia zawodowego i ustawicznego. Wspiera mobilność pracowników na europejskim rynku pracy, poprzez umożliwienie absolwentom i pracownikom odbywania staży i praktyk zawodowych w Europie.

Możliwości praktyk:

- Praktyki organizowane poprzez Program Treningowy Contacto. Program ten jest skierowany do uczniów ostatnich lat szkół średnich lub absolwentów. Praktyki odbywają się w firmie Sonae.
- Praktyki wakacyjne dla uczniów ostatnich lat szkół średnich organizowane za pośrednictwem Narodowego Programu Treningowego dla Młodych Studentów w przedsiębiorstwach.
- Treningi zawodowe organizowane przez IEFP – Instytut Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego dla różnych grup, zależnie od wieku i posiadanych już kwalifikacji.

2.6.1 Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu.

www.europa.eu.int/eures/

www.leonardo.org.pl

www.frse.org.pl

www.sonae.pt - Program Treningowy Contacto

www.fjuventude.pt – praktyki wakacyjne

3. Warunki życia

3.1. Zakwaterowanie

Wynajem lub kupno mieszkania w dużych miastach i ośrodkach turystycznych (np. w Lizbonie, Porto) jest bardzo drogie i trudne. Jeżeli podejmujemy zatrudnienie, dobrze byłoby poprosić pracodawcę o pomoc w znalezieniu zakwaterowania.

Ogłoszenia o sprzedaży lub wynajmie mieszkania zamieszczane są – bezpośrednio przez właścicieli lub Agencje Nieruchomości (szukaj agencji posiadających licencję „Mediador Autorizado”) – w krajowych, regionalnych i lokalnych gazetach, takich jak „O Publico”, „Diario de Noticias”, „Correio da Manhã” i „Jornal de Noticias”, „Anglo-Portuguese News” – w języku angielskim (znajdziemy je pod hasłem *classificados — imobiliário*). Tygodnik „Express” posiada specjalny dodatek z ogłoszeniami o możliwościach zakwaterowania. Oferty mieszkań można znaleźć też w Internecie (niektóre strony są w języku angielskim).

Ceny wynajmu mieszkania uzależnione są od lokalizacji, standardu i ilości pokoi. Za mieszkanie z 1–2 sypialniami w dużym mieście (np. w Lizbonie) trzeba zapłacić od 250 Euro do 1000 Euro miesięcznie, z 4 sypialniami – od 1250 EUR do 2000 EUR. Mieszkania nie umeblowane są relatywnie tańsze niż umeblowane. Większość mieszkań i wynajmowanych domów jest jednak nieumeblowana, niektóre posiadają tylko szafy i wyposażenie kuchni. Kwota czynszu zazwyczaj nie obejmuje opłat za wodę, prąd, telefon i gaz.

Umowa wynajmu mieszkania pomiędzy wynajmującym i najemcą powinna być sporządzona w formie pisemnej na minimum 6 miesięcy. Zwykle wynajmujący żądają depozytu w postaci jednomiesięcznego lub nawet trzymiesięcznego czynszu. Podczas podpisywania umowy wynajmujący może zażądać gwarancji lub poręczenia przez osobę trzecią. W umowie zazwyczaj jest zapis dotyczący jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia wynajmu, który obowiązuje obie strony umowy. Osoby do 30 roku życia mogą ubiegać się o dodatek mieszkaniowy. Dodatek jest przyznawany przez rząd Portugalii na okres jednego roku i może być przedłużony maksymalnie do 5 lat. Wysokość dodatku zależy od dochodów rodziny i może wynosić maksymalnie 75% kwoty czynszu, nie więcej niż 249 EUR.

Jeżeli zamierzamy pozostać w Portugalii przez dłuższy okres czasu – warto pomyśleć o kupnie mieszkania lub domu. Ogłoszenia znajdziemy w agencjach nieruchomości lub w prasie (tytuły – jak wyżej). Za dom z 3 sypialniami o powierzchni ok. 100 m² w okolicach Lizbony zapłacimy od 150.000 Euro do 230.000 Euro; w centrum Lizbony – nawet 600.000 Euro. Istnieje możliwość zaciągnięcia pożyczki w banku na kupno domu. Warunki uzyskania pożyczki zależą od danego banku, lokalizacji posiadłości oraz czasu trwania udzielanej pożyczki. Przy zakupie mieszkania musimy się liczyć z koniecznością zapłacenia podatku w wysokości 10% przeprowadzanej transakcji.

Jeżeli przebywamy w Portugalii przez krótki okres czasu, dobrą alternatywą do wynajmu mieszkania jest sieć 50 hosteli i centrów młodzieżowych. Musimy jednak posiadać kartę członkowską (cartão de alberguista) lub Europejską Kartę Młodych, aby dokonać rezerwacji.

Generalnie, koszty utrzymania w Portugalii znacznie wzrosły w ostatnich 10 latach. Oczywiście koszty te zależą od lokalizacji oraz stylu życia danej osoby. Koszty życia w większości portugalskich miast można określić jako średniowysokie w porównaniu do innych miast europejskich. Relatywnie tanie jest życie na obszarach wiejskich. Średni miesięczny koszt utrzymania 1 osoby wynosi ok. 500–600 EUR.

Podstawowe opłaty – woda 50 Euro rocznie, elektryczność – 76 Euro miesięcznie.

3.2. Prawo jazdy

Kierowca z innego państwa członkowskiego może posługiwać się prawem jazdy wydanym w swoim kraju, a zatem polscy turyści mogą używać polskiego prawa jazdy. Natomiast obywatele państw członkowskich, którzy zamieszkują na terytorium Portugalii, są zobowiązani do wymiany posiadanego prawa jazdy w ciągu 30 dni od daty uzyskania zezwolenia na pobyt. Wymiany prawa jazdy można dokonać w Direcção-Geral de Viacao lub w Loja do Cidadão. Należy mieć ze sobą:

- ważne prawo jazdy,
- dowód tożsamości,
- zezwolenie na pobyt,
- 2 zdjęcia,
- formularz, który można pobrać Direcção-Geral de Viacao lub w Loja do Cidadão lub przez internet,
- opłatę za wymianę prawa jazdy.

Minimalny wiek uprawniający do uzyskania prawa jazdy:

- 16 lat – w przypadku prawa jazdy uprawniającego do prowadzenia traktorów i innych pojazdów przeznaczonych do pracy oraz motocykli o pojemności silnika nie przekraczającej 50 cm³,
- 18 lat – w przypadku prawa jazdy kat. A, B, E+B, C i C+E,
- 21 lat – w przypadku prawa jazdy kat. C, E+C, D i E+D.

Jeśli chcemy uzyskać prawo jazdy w Portugalii, musimy uczęszczać do szkoły jazdy, która przygotowuje nas do egzaminu praktycznego, teoretycznego i technicznego. W zależności od kategorii prawa jazdy, określona jest minimalna ilość lekcji. Do zapisania się na kurs jazdy potrzebne są: dowód tożsamości, zezwolenie na pobyt oraz zaświadczenie lekarskie.

W Portugalii obowiązkowe jest zapinanie pasów bezpieczeństwa na przednich i tylnych siedzeniach. Maksymalny dopuszczalny poziom alkoholu we krwi to 0,5 promila. Zabronione jest rozmawianie przez telefon komórkowy podczas prowadzenia samochodu.

3.3. System edukacji w Portugalii

Oświata w Portugalii – sieć szkolna w Portugalii jest scentralizowana i podlega dwóm Ministerstwom: Ministerstwu Edukacji oraz Ministerstwu Nauki, Technologii i Edukacji Wyższej. Można wyróżnić cztery szczeble administracji szkolnej, które odpowiadają za różne typy szkół.

- **Szczebel centralny** odpowiada za cały system, regionalny – za szkolnictwo początkowe i średnie oraz zajmuje się sprawami innych obszarów należących do Portugalii (Azory i Madera)
- **Szczebel lokalny** – nadzoruje funkcjonowanie placówek, dobór kadry, realizację programu i wyniki w nauce.

Przedszkola podlegają, poza Ministerstwem Edukacji, także Ministerstwu Pracy i Pomocy Społecznej. Portugalia ma największy wskaźnik analfabetyzmu w Europie – 10,4% mieszkańców w wieku powyżej 15 roku nie potrafi czytać i pisać.

Przedszkole – nie jest obowiązkowe. Placówki pełnią rolę wstępnego etapu kształcenia na poziomie początkowym. Można wyróżnić trzy struktury organizacyjne przedszkoli:

- przedszkola stacjonarne;
- przedszkola wędrowne – funkcjonujące na odległych i słabo zaludnionych obszarach wiejskich;
- świetlice przedszkolne – funkcjonujące w miastach, gdzie brakuje miejsc w przedszkolach stacjonarnych.

Przedszkola są prowadzone przez różnego rodzaju organizacje państwowe, instytucje charytatywne, prywatne szkoły, spółdzielnie, związki i inne organizacje.

Szkola podstawowa (*ansino básico*) jest obowiązkowa, powszechna, bezpłatna i jednolita.

Ocenianie na etapie nauczania zintegrowanego jest opisowe, natomiast w dwóch następnych cyklach stosowane są oceny cyfrowe w skali 1–5.

Drugi etap szkoły podstawowej – przygotowawczy, odbywa się w sposób bezpośredni w placówkach stacjonarnych lub pośredni przez kształcenie audiowizualno-telewizyjne, przeznaczone dla uczniów z obszarów wiejskich i słabo zaludnionych.

Po zakończeniu kształcenia w szkole podstawowej, uczniowie otrzymują dyplom, dający wstęp do szkoły średniej.

Szkola średnia

Oferuje kierunki: ogólny, techniczno-zawodowy oraz zawodowy. Ukończenie kierunku ogólnego otwiera drogę na studia wyższe. Kierunek techniczny daje możliwość kontynuowania nauki na studiach wyższych. Zaś szkoły zawodowe uprawniają do podjęcia pracy lub dalszej nauki dającej dyplom.

Na etapie kształcenia średniego istnieje również możliwość edukacji w postaci audiowizualnej lub wieczorowej. Szkołę średnią kończą egzaminy zewnętrzne organizowane przez Biuro ds. Oceniania. Wyniki egzaminów są podstawą do przyjęcia na studia wyższe.

Szkolnictwo wyższe – obejmuje dwa typy szkół wyższych:

- uczelnie uniwersyteckie;
- uczelnie techniczne (politechniki).

Kształcenie uniwersyteckie daje następujące stopnie akademickie:

- *bacharel* – po trzyletnim kształceniu, z programem technicznym, kulturowym, uprawnia do wykonywania określonych zawodów;
- *licenciado* – czteroletni cykl kształcenia, z programem technicznym, kulturowym i specjalistycznym w danej dziedzinie;
- *mestre* – pogłębiona wiedza z danego obszaru naukowego oraz umiejętność prowadzenia badań;
- *doutor* – wysoki poziom kulturowy oraz zdolność prowadzenia badań w konkretnej dziedzinie wiedzy.

Okres nauki

Przedszkola - uczęszczają tu dzieci w wieku 3–6 lat.

Szkoła podstawowa – obowiązek szkolny w Portugalii trwa dziewięć lat, tj. od 6 do 15 roku życia dziecka. Obejmuje:

- czteroletni cykl nauczania zintegrowanego prowadzony przez jednego nauczyciela
- dwuletni cykl kształcenia przygotowawczego;
- trzyletni cykl przygotowujący uczniów do podjęcia decyzji o wyborze i kierunku dalszej nauki, a także dający podstawową wiedzę techniczno-zawodową. Nauczaniem zajmują się nauczyciele poszczególnych przedmiotów.

Szkoła średnia – trwa 3 lata (10,11,12 rok nauki)

Szkoła wyższa – czas nauki 3 lub 4 lata. Szkoły wyższe obejmują uniwersytety i politechniki. Rok akademicki rozpoczyna się w październiku.

3.4. Uznawalność dyplomów i kwalifikacji dla celów zawodowych

Na liście zawodów regulowanych w Portugalii, czyli takich zawodów, których podjęcie bądź wykonywanie uwarunkowane jest spełnieniem wymogów określonych w przepisach prawnych Portugalii, znajdują się: prawnik, dyplomowany księgowy, lekarz medycyny bez specjalizacji i specjalista, pielęgniarka, dentysta, położna, weterynarz, farmaceuta, psycholog, architekt, inżynier, agent nieruchomości przemysłowych, urzędnik marynarki wojennej, nauczyciel szkoły średniej. Prośba o uznanie dyplomu i kwalifikacji powinna być skierowana do fachowych jednostek zajmujących się uznawaniem dyplomów i kwalifikacji w danym zawodzie, który chcemy wykonywać w Portugalii. W celu zlokalizowania odpowiedniej jednostki, należy skontaktować się z NARIC – National Academic Recognition Information Center, Direção-Geral do Ensino Superior. W przypadku, gdy dany zawód nie podlega regulacji, można dokonać uznania kwalifikacji zawodowych nabytych w swoim kraju. W tym celu należy skontaktować się z Instituto do Emprego e Formação Profissional. Do wniosku o uznanie kwalifikacji i dyplomu należy dołączyć potwierdzenie narodowości, poświadczone za zgodność z oryginałem kopie dyplomów i stopni naukowych, w niektórych przypadkach świadectwo zdrowia i zaświadczenie o niekaralności.

3.5. Kursy języka narodowego

Kursy języka portugalskiego są organizowane przez niektóre uniwersytety, np. w Coimbra. Opłata wstępna (wpisowe) wynosi 100 EUR, I semestr – 225 EUR, II semestr – 225 EUR. Można ubiegać się o dofinansowanie. Przy rejestracji kursanci powinni przedłożyć kopie dyplomu, świadectw ukończenia szkoły – przetłumaczone na język portugalski, francuski, angielski, włoski lub hiszpański oraz dokument potwierdzający legalność pobytu. Organizowane są różnego rodzaju kursy:

- kurs podstawowy – obejmuje 15 lekcji tygodniowo
- kurs intensywny - obejmuje 30 lekcji tygodniowo
- kurs mieszany – obejmuje kurs podstawowy oraz lekcje prywatne
- kursy specjalistyczne – np. portugalski ze słownictwem gastronomicznym, portugalski dla nauczycieli.

3.6. System opieki zdrowotnej

3.6.1. Ogólne zasady dostępu do usług medycznych

Organizacją opieki zdrowotnej zajmuje się – National Health System – NHS oraz Serviço Nacional de Saúde – SNS, na którego czele stoi Minister Zdrowia i obejmuje Urzędy Opieki Zdrowotnej Health Centre (Centro de Saúde) oraz szpitale publiczne. SNS zapewnia ochronę wszystkim mieszkańcom Portugalii. SNS jest finansowany przede wszystkim z podatków, częściowo także z indywidualnych składek.

Zakres świadczeń objętych przez SNS:

- renty dla niepełnosprawnych i emerytury,
- zasiłki chorobowe i macierzyńskie,
- ubezpieczenia zdrowotne
- zasiłki rodzinne (ibid.).

Ministerstwo Zdrowia jest podzielone na 4 departamenty: opieki szpitalnej, podstawowej opieki zdrowotnej, farmaceutyczny oraz bezpieczeństwa i zdrowia w pracy.

Zakres opieki medycznej wykonywanej przez Urzędy Opieki Zdrowotnej obejmuje: ogólną opiekę medyczną, w tym medycynę rodzinną, publiczną opiekę zdrowotną, pielęgniarstwo, szczepienia i niektóre badania diagnostyczne. Specjalistyczne leczenie, badania oraz leczenie szpitalne wymagają skierowania od lekarza ogólnego. W nagłych przypadkach można się zwrócić na pogotowie ośrodków zdrowia i do szpitali narodowej służby zdrowia SNS. Niektóre ośrodki zapewniają również leczenie stomatologiczne.

Zakres opieki szpitalnej obejmuje: konsultacje ze specjalistami, opiekę podczas pobytu w szpitalu i pomoc w nagłych wypadkach.

Standardowo ośrodki zdrowia pracują w godzinach 8-20, chociaż niektóre – w większych miastach – przyjmują pacjentów przez całą dobę.

Oprócz szpitali publicznych i Urzędów Opieki Zdrowotnej, w Portugalii istnieje kilkanaście prywatnych instytucji opieki zdrowotnej, które oferują prywatną opiekę medyczną lub na mocy porozumienia z NHS.

Cena standardowej prywatnej wizyty lekarskiej wynosi ok. 65–100 Euro, doba w prywatnym szpitalu – 150–250 Euro. Opłata za konsultację w przyszpitalnym oddziale pogotowia ratunkowego (tzw. Urgencia) kształtuje się w przedziale od 48 do 67 Euro. Koszty leczenia w placówkach prywatnych nie podlegają refundacji, chyba że pacjentowi niesłusznie odmówiono leczenia w państwowej placówce lub gdy leczenie nie było dostępne w państwowej służbie zdrowia.

Około 10% populacji posiada prywatne polisy na ubezpieczenie zdrowotne.

3.6.2. Ubezpieczenie zdrowotne

Istnieją trzy równoległe systemy ubezpieczeniowe:

- Narodowe Usługi Zdrowotne (SNS- Serviço Nacional de Saude),
- specjalne programy ubezpieczeniowe dla pewnych grup zawodowych,
- dobrowolne ubezpieczenia prywatne

Składka na ubezpieczenie zdrowotne jest opłacana przez pracownika i wynosi **0,5%** wynagrodzenia.

Za każdą konsultację lub opiekę zdrowotną udzieloną przez NHS korzystający opłaca niewielką określoną kwotę (nie dotyczy dzieci do lat 7), nazywaną taxa moderadora (np. za konsultację w Urzędzie Opieki Zdrowotnej trzeba zapłacić od 2,5 Euro do 7 Euro, zaś za pomoc szpitalną w nagłym wypadku – 5 Euro). Częściowo płatne są też leki wydawane na receptę – w zależności od rodzaju leku pacjent ponosi 30, 60 bądź 80% kosztu leku. Generalnie, większość lekarstw jest dostępna w aptekach bez recepty, aczkolwiek ceny na te leki są wysokie. Płatne jest także leczenie stomatologiczne. Nie ma żadnych opłat za pobyt w szpitalu.

3.6.3. Dokumenty niezbędne do uzyskania świadczeń medycznych w Portugalii

Z dniem 1 stycznia 2006 r. nastąpiły istotne zmiany dotyczące dokumentów niezbędnych do uzyskania świadczeń medycznych w krajach UE/EOG. Dotychczasowy papierowy formularz E 111 przestał obowiązywać – został zastąpiony przez plastikową Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ).

Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego uprawnia do uzyskania określonych świadczeń medycznych w poszczególnych państwach członkowskich.

EKUZ zawiera następujące informacje:

- Imię,
- Nazwisko
- Datę urodzenia
- PESEL
- Numer identyfikacyjny instytucji, która wydała Kartę,
- Numer identyfikacyjny Karty
- Data ważności Karty

Każde państwo członkowskie wydaje Kartę we własnym języku urzędowym, zawierającą ten sam zestaw danych.

Prawo do otrzymania Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego mają osoby ubezpieczone w Narodowym Funduszu Zdrowia. Każda osoba ubezpieczona, także członek rodziny, otrzymuje własną Kartę. A zatem, gdy np. na wakacje wyjeżdża czteroosobowa rodzina, każdy jej członek, w tym dzieci, powinien zaopatrzyć się w EKUZ.

Karta jest wydawana osobom wyjeżdżającym czasowo do innego państwa członkowskiego, np.:

- w celach turystycznych;
- w celu odwiedzenia rodziny lub znajomych;
- w związku z krótką podróżą służbową;
- w celu podjęcia studiów;
- pracownikom oddelegowanym do pracy za granicę przez polskiego pracodawcę.

Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego nie przysługuje osobom, które przestały podlegać polskiemu ustawodawstwu, np. w związku z podjęciem pracy w innym państwie członkowskim, oraz osobom, których ubezpieczenie w NFZ wygasło.

Aby otrzymać Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego należy złożyć wniosek w Oddziale Wojewódzkim lub Delegaturze Narodowego Funduszu Zdrowia właściwym ze względu na miejsce



zamieszkania. Wniosek można otrzymać w Oddziale lub Delegaturze albo pobrać na stronie <http://www.nfz.gov.pl/ue/index.php?katnr=5&dzialnr=4&artnr=1828>

Wypełniony wniosek wraz z załącznikami należy złożyć w Oddziale:

- osobiście
- pocztą
- faksem

Wszelkie informacje można uzyskać w regionalnych urzędach opieki zdrowotnej (Administração Regional de Saúde), bądź w instytucji łącznikowej:

Portugalia kontynentalna i Azory:

Departamento de Acordos Internacionais de Segurança Social

Rua da Junqueira, 112

1300-344 Lisboa

Portugal Tel: 0035 1213 652 300

Fax: 0035 1213 652 498

driss@seg-social.pt

Madera:

Direcção Regional de Saúde

Pública de Funchal

Rua das Pretas 1

9000 Funchal

Madera

3.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

www.sapo.pt/empresas/imobiliaras/ – Real Estate Agencies

www.imoppi.pt – IMOPPI – Institute of Public and Private Works and Real Estate Markets

www.apemi.pt – APEMIP – Portuguese Association of Real Estate Agencies

www.comprarcasa.pt – ComprarCasa

www.inci.pt – INCI – Instituto da Construção e do Imobiliário - Instytut Budownictwa i Nieruchomości

www.visitportugal.com – portal turystyczny

www.pousadasjuventude.pt – hostele w Portugalii

www.min-edu.pt - Ministerstwo Edukacji

www.iefp.pt – Instituto do Emprego e Formação Profissional Departamento de Certificação

www.uc.pt

www.dgsaude.pt – Guia do Utente do Serviço Nacional de Saúde;

www.nfz.gov.pl/ue – Narodowy Fundusz Zdrowia

Regionalne Wydziały Opieki Zdrowotnej (Administração Regional de Saúde):

<http://www.arslvt.min-saude.pt>

<http://www.arscentro.min-saude.pt>

<http://www.arsnorte.min-saude.pt>

<http://www.arsalgarve.min-saude.pt>

Firmy oferujące prywatne ubezpieczenie zdrowotne:

www.medis.pt

www.fidelidademundial.pt

www.multicare.pt

www.victoria-seguros.pt

Data przygotowania informacji:

Wrzesień 2008 r./ Luty 2009- aktualizacja linków internetowych.

Osoba przygotowująca informacje:

Doradca EURES Beata Chrościńska z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku.