

DIREITOS E DEVERES (<http://acm.gov.pt/-/direitos-e-deveres>)

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- Respeitar e tratar o empregador, companheiros de trabalho e as pessoas com quem se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- Comparecer ao serviço assídua e pontualmente;
- Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Participar em ações de formação profissional proporcionadas pelo empregador;
- Cumprir as ordens e as instruções do empregador respeitantes a disciplina, segurança e saúde no trabalho;
- Ser leal ao empregador, não divulgando informação confidencial;
- Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados.

É proibido ao empregador:

- Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos;
- Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo casos previstos no Código do Trabalho (CT);
- Transferir o trabalhador de local de trabalho, salvo nos casos previstos no CT ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou quando haja acordo.

TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO

Contrato de trabalho por tempo indeterminado (efetivo ou sem termo) – deve ser considerados, regra geral, aquando a admissão de trabalhadores; ii) Contrato de trabalho a termo (certo ou incerto) – deve ser admitido para satisfação de necessidades temporárias da empresa ou acréscimo excecional da atividade; iii) Contrato de prestação de serviço – é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado d seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição e em que o trabalhador não se encontra numa situação de dependência ou subordinação.

**CRUZ VERMELHA
PORTUGUESA**



EMPREGABILIDADE EM PORTUGAL - MIGRANTES E REFUGIADOS

**PROJETO C.O.M -
CONHECER OUTROS
MUNDOS**

Av. Mud Juvenil antiga estação da CP, 2840-471 SEIXAL

T (+351) 212 227 746

dfoztejo@cruzvermelha.org.pt

www.cruzvermelha.pt

Cruz Vermelha Portuguesa-Delegação Foz do Tejo



ENQUADRAMENTO

Trabalhar com e para os migrantes vulneráveis é uma das tradições de longa data do Movimento Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho. A Cruz vermelha tem um papel importante no apoio incondicional a todos os migrantes, porque coloca o dever de humanidade acima de todas as outras considerações.

A Cruz Vermelha tem definidas áreas prioritárias genéricas de resposta à migração forçada, nomeadamente:

Resposta Humanitária – distribuição de alimentos, apoio psicossocial, assistência médica e restabelecimento de laços familiares.

Integração – informação sobre os direitos, deveres e obrigações dos migrantes e requerentes de asilo, promoção da integração, orientação e acompanhamento.

Sensibilização – prevenir e reduzir a vulnerabilidade, defendendo a promoção dos direitos dos migrantes, sensibilizando Governos, comunicação social e público em geral a favor de uma política de migração humanitária.

Todos os países da União Europeia (UE), fazem parte de um mesmo sistema de asilo, que define regras e normas em relação à receção e permanência de refugiados no seu território. O Regulamento de Dublin é uma Lei da UE para agilizar o processo de candidatura dos refugiados que procuram asilo ou abrigo da Convenção de Genebra, dentro do espaço da EU. Os principais objetivos são os de impedir que um candidato apresente candidaturas em vários Estados membros, este é obrigado a solicitá-lo no primeiro Estado membro em que entra, e reduzir o número de pessoas que são empurrados de Estado membro em Estado membro. O país em que a pessoa entra em primeiro lugar será sempre o responsável pelo tratamento do pedido o que coloca uma excessiva pressão sobre as zonas fronteiriças por onde os requerentes de asilo entram na UE.

PROGRAMA DE RECOLAÇÃO DE REFUGIADOS EM PORTUGAL

Portugal definiu, em 2015, o Grupo de Trabalho para Agenda Europeia de Migração (despacho nº 10041-A/2015), para proceder ao mapeamento dos recursos existentes no território nacional para instalar e integrar refugiados. Este Grupo de Trabalho, coordenado pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) tem pontos focais de várias instituições públicas e privadas representantes da sociedade civil, entre os quais a Cruz Vermelha Portuguesa.

PROCESSO DE ASILO

É um conjunto de regras, procedimentos e decisões das autoridades competentes, sobre um pedido de asilo que levam à concessão ou recusa do estatuto de refugiado, de acordo com a Lei de Asilo.

1ª Fase do Processo

Após a chegada a Portugal por via aérea, o SEF recolhe a fotografia e impressões digitais dos requerentes e emite uma Declaração comprovativa do pedido de asilo o que garante: i) acesso ao sistema nacional de saúde (inscrição no centro de saúde), ii) à educação (para menores), iii) inscrição na Segurança Social e Finanças. Não possibilita o acesso ao mercado de trabalho.

2ª Fase do Processo

O requerente será notificado para se apresentar na delegação do SEF para prestar declarações referentes à identidade, nacionalidade, família, residência e pedidos de asilo anteriores, itinerário da viagem, entre outras informações relevantes. Nesse momento o SEF recolhe os dados biométricos. Com base no relatório resultante dessa entrevista será proferida uma decisão por parte do SEF.

3ª Fase do Processo

A decisão de admissão do pedido determina a emissão de uma Autorização de Residência Provisória (ARP) com duração de 4 meses renovável até à decisão final do mesmo. Durante este período, os portadores da ARP podem trabalhar pois estará assegurado o acesso ao mercado de trabalho.

Se a decisão for positiva, é concedido o estatuto de refugiado válido por 5 anos salvo razões imperativas de segurança nacional ou ordem pública.

PROCESSOS DE CANDIDATURA – EMPREGO EM PORTUGAL

Procurar trabalho em Portugal é mais que responder a ofertas de emprego. Apesar da procura de trabalho dever ser adaptada em função das especificidades dos vários sectores de atividade, é fundamental: i) elaborar currículo; ii) responder a anúncio de emprego; iii) realizar candidaturas espontâneas; iv) inscrição no portal do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), ou presencial; v) Inscrição em gabinetes de apoio ao emprego - Gabinetes de Inserção Profissional; vi) contatar rede de relações (família, amigos, entidades patronais).

O currículo, solicitado pela maioria das entidades patronais, é um documento que relata o percurso profissional e académico. Nele apresentam-se ainda as experiências adquiridas ao longo da vida que possam ser determinantes para se ser selecionado para uma vaga de emprego. Pode responder-se a ofertas de emprego ou enviar-se o currículo espontaneamente para entidades em que o perfil do candidato se adegue. Deve acompanhar o currículo uma carta de apresentação que mostre o motivo da candidatura.

O IEFP facilita a procura de emprego, para tal deve proceder-se à inscrição da seguinte forma: i) Possuir capacidade e estar disponível para o trabalho; ii) ter idade mínima para trabalhar 16 anos); iii) dispor de documento de identificação atualizado; iv) título que permita a sua permanência em Portugal e possibilita o acesso a emprego (fora do Espaço Económico Europeu).

RECONHECIMENTO DE COMPETÊNCIAS

O reconhecimento de qualificações estrangeiras pode ser feito através de reconhecimento académico (processo pelo qual uma qualificação académica estrangeira é equivalente a uma portuguesa) ou reconhecimento profissional (autorização por parte de uma autoridade competentemente - Ministério ou Ordem – para o exercício de uma profissão).

