

GUIA DE APOIO À EMPREGABILIDADE MIGRANTE



Índice

Enquadramento	5
Vistos	6
Informação Geral sobre Vistos	6
Visto de residência para exercício de atividade profissional subordinada	8
Visto de residência para exercício de atividade profissional independente ou para imigrantes empreendedores	11
Vistos StartUP Visa	13
Visto StartUP Visa?	13
Vistos Tech Visa	16
Outros Vistos	18
Reconhecimento de Habilitações e Competências	20
Procurar emprego	22
Recursos para a procura ativa de emprego	22
Espaços de apoio à empregabilidade migrante	27
Recrutamento	32
Dicas e truques para se destacar através do CV	32
Dicas e truques para se destacar através da Carta de Motivação	37
Processos de recrutamento	38
Ensino	42
Empreendedorismo e trabalho independente	45
Atividade Profissional Independente	45
Trabalhador Independente e contratos de prestação de serviços	46
Espaços de apoio ao investimento e empreendedorismo	47
Lei Laboral	49
Modalidades do contrato de trabalho	49
Período experimental	53
Remunerações	54
Cessação do contrato de trabalho	56
Horário de trabalho	59
Faltas	60
Parentalidade	61
Entidades dedicadas à lei laboral	63

Direitos e Deveres.....	63
Impostos e Segurança Social	65
Situação de Desemprego.....	66

Ficha Técnica

Equipa Consultora: Capital Humano EDIT VALUE®, Lda

Copyright: Este documento é propriedade do Município de Braga não podendo ser reproduzido, total ou parcialmente, sem referência expressa à respetiva autoria. A utilização para fins comerciais está sujeita a autorização prévia, exceto se para fins de natureza académica e/ou de investigação.

Data: fevereiro de 2022



Enquadramento

O **Guia de Apoio à Empregabilidade Migrante** tem por objetivo de esclarecer e facilitar a integração dos migrantes no mercado de trabalho. Integrar no mercado de trabalho português implica o conhecimento não só dos processos de candidatura ao emprego, bem como conceitos subjacentes à Lei Laboral, por forma a que sejam definidas estratégias que possam aumentar as oportunidades de emprego.

Como elemento facilitador da procura de uma nova oportunidade profissional o Guia disponibiliza informação concreta sobre o reconhecimento de competências e habilitações, orientações sobre como elaborar uma correta candidatura a uma oferta de emprego e um esclarecimento sobre a Lei Laboral que regula a relação de trabalho. Não obstante, integra diretrizes sobre os documentos necessários para tratar do visto ou autorização para trabalhar, consoante seja trabalho dependente ou independente, bem como os impostos a pagar e os descontos a efetuar.

Saber por onde começar é sempre um passo importante para entender o funcionamento do mercado de trabalho, pelo que a procura ativa de emprego impõe organização e persistência.

Vistos

Informação Geral sobre Vistos

O que preciso de fazer para entrar em Portugal?

Para entrar em Portugal é necessário:

- Ter um visto válido e adequado à finalidade da deslocação – com exceção para as pessoas isentas, nomeadamente as pessoas estrangeiras habilitadas com título de residência, autorização de permanência, cidadãos da União Europeia e nacionais de países com acordo com a República Portuguesa (p.e. nacionais do Brasil);
- Ter condições de subsistência no país, ou a possibilidade de adquiri-las em condições legais (proposta de trabalho), ou ter um termo de responsabilidade assinado por um cidadão português ou um cidadão estrangeiro em situação regular em Portugal.

Preciso sempre de visto para permanecer em Portugal?

É exigido visto de longa duração a **todos os nacionais de Estados terceiros** que pretendam permanecer em Portugal para **estadias superiores a 90 dias**.

Esta obrigatoriedade não se aplica a nacionais:

- de um Estado membro da União Europeia;



- de um Estado parte no Espaço Económico Europeu ou de um Estado terceiro com quem a Comunidade Europeia tenha concluído um acordo de livre circulação de pessoas;
- membros da família de cidadãos portugueses ou dos cidadãos estrangeiros acima referidos.

Quais os documentos que serão essenciais em qualquer circunstância de trabalho em Portugal?

Quando estiver a viver e/ou trabalhar em Portugal, será imprescindível que providencie certos documentos, nomeadamente:

- **NIF (Número de Identificação Fiscal):** também chamado de número de contribuinte, deve ser solicitado num balcão de atendimento das Finanças (Autoridade Tributária e Aduaneira). É um documento essencial à vida em Portugal, permitindo elaborar contratos, alugar imóveis, emitir recibos verdes e abrir conta no banco, entre outros;
- **Número de utente:** é o número que identifica os usuários do Serviço Nacional de Saúde, permitindo o acesso ao atendimento médico nos centros de saúde e hospitais portugueses, e garantindo a todos os utentes o acesso a um médico de família. Deve ser solicitado no centro de saúde da área de residência;
- **NISS (Número de Identificação da Segurança Social):** é o número que atesta o registo na Segurança Social, a entidade responsável pela monitorização das contribuições mensais



obrigatórias a todos os que exercem atividade profissional em Portugal. Através do NISS, é possível ter direito a subsídio de desemprego, apoio em caso de doença e aposentadoria. Deve ser solicitado em balcões de atendimento da segurança social, nas Lojas do Cidadão ou através do email ISS-Pedido-NISS@seg-social.pt.

Visto de residência para exercício de atividade profissional subordinada

Enquadramento Jurídico: art. 60º da Lei nº 23/2007, de 4 de Julho

A quem se aplica este visto?

A todos os cidadãos estrangeiros, que não sejam nacionais de Estados Membros UE, do Espaço Económico Europeu e Suíça que pretendam **trabalhar em Portugal por conta de outrem**.

Onde posso pedir este visto?

Nos postos consulares portugueses ou na Embaixada/Consulado que detém a jurisdição desse país, no caso de não haver um posto consular português.

Poderá consultar a listagem das entidades competentes no Portal das Comunidades Portuguesas, em www.portaldascomunidades.mne.gov.pt/pt/

Quais os documentos e requisitos para pedir um visto de residência para trabalho dependente?

1. Requerimento em modelo próprio;
2. Passaporte ou outro documento de viagem válido por mais 3 meses para além da duração da estada prevista;
3. Duas fotografias iguais, tipo passe, atualizadas e em boas condições de identificação do requerente;
4. Título de transporte que assegure o seu regresso;
5. Seguro de viagem válido, que permita cobrir as despesas necessárias por razões médicas, incluindo assistência médica urgente e eventual repatriamento;
6. Requerimento para consulta do registo criminal português pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF);
7. Certificado de registo criminal do país de origem ou do país onde o requerente resida há mais de um ano (os menores de 16 anos estão isentos da apresentação dos documentos relativos ao registo criminal);
8. Comprovativo das condições de alojamento;
9. Comprovativo da existência de meios de subsistência tal como definidos por portaria dos membros do Governo competentes (a prova da posse de meios de subsistência pode efetuar-se mediante apresentação de termo de responsabilidade, subscrito por cidadão nacional ou cidadão estrangeiro habilitado, com documento de residência em Portugal);
10. Contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho ou manifestação individualizada de interesse;
11. Declaração emitida pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional;
12. Comprovativo de que está habilitado ao exercício da profissão, quando esta se encontre regulamentada em Portugal (se aplicável);

13. Para os efeitos de prova de meios de subsistência, devem ser tidos em consideração os meios provenientes de contrato ou promessa de contrato de trabalho;
14. A prova de meios de subsistência pode ser efetuada através de termo de responsabilidade subscrito pela entidade de acolhimento de trabalhadores.

Qual a diferença entre um contrato de trabalho e uma promessa de contrato de trabalho?

A promessa de contrato de trabalho é um acordo através do qual o empregador (o promitente) e o trabalhador (o promissário) se **comprometem a celebrar um contrato de trabalho**.

A promessa de contrato de trabalho **celebra-se em situações em que possa não ser possível celebrar o contrato de trabalho imediatamente**. Pode ocorrer, por exemplo, no caso dos trabalhadores em situação de migração que ainda não estão no país de chegada, de maneira a que estes possam regular a sua situação migratória (obter o visto, chegar ao país-destino, encontrar habitação, etc.) antes de começarem a laborar na organização em questão.



Em caso de incumprimento da promessa de contrato de trabalho por uma das partes (seja pela empresa ou pelo trabalho) a parte não faltosa tem direito a uma compensação financeira pelos danos causados pela não celebração do contrato de trabalho que tinha sido acordado.

Qual o custo para pedir um visto de residência para trabalho dependente?

Tem o custo de 90,00€.

Para mais informações sobre este visto, poderá aceder ao website do Alto Comissariado para as Migrações, no seguinte link: www.acm.gov.pt/-/como-obter-um-visto-de-residencia-para-exercicio-de-atividade-profissional-subordinad-1

Visto de residência para exercício de atividade profissional independente ou para imigrantes empreendedores

Enquadramento Jurídico: art. 59º, 77º e 88º da Lei nº 23/2007, de 4 de Julho

A quem se aplica este visto?

Este visto, também nomeado como **Visto D2**, aplica-se a todos os cidadãos estrangeiros, que não sejam nacionais de Estados Membros UE, do Espaço Económico Europeu e Suíça que pretendam **exercer uma atividade independente ou empreender em Portugal**.

Onde posso pedir este visto?

Nos postos consulares portugueses ou na Embaixada/Consulado que detém a jurisdição desse país, no caso de não haver um posto consular português.

Poderá consultar a listagem das entidades competentes no Portal das Comunidades Portuguesas, em www.portaldascomunidades.mne.gov.pt/pt/

Quais os documentos e requisitos para pedir um visto de residência para trabalho dependente?

1. Requerimento em modelo próprio;
2. Passaporte ou outro documento de viagem válido por mais 3 meses para além da duração da estada prevista;
3. Duas fotografias iguais, tipo passe, atualizadas e em boas condições de identificação do requerente;
4. Título de transporte que assegure o seu regresso;

5. Seguro de viagem válido, que permita cobrir as despesas necessárias por razões médicas, incluindo assistência médica urgente e eventual repatriamento;
6. Requerimento para consulta do registo criminal português pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF);
7. Certificado de registo criminal do país de origem ou do país onde o requerente resida há mais de um ano (os menores de 16 anos estão isentos da apresentação dos documentos relativos ao registo criminal);
8. Comprovativo das condições de alojamento;
9. Comprovativo da existência de meios de subsistência;

Para atividade profissional independente:

10. Contrato de sociedade ou proposta ou contrato de prestação de serviços no âmbito de profissões liberais
11. Quando aplicável, declaração emitida pela entidade competente para a verificação dos requisitos do exercício de profissão que, em Portugal, se encontre sujeita a qualificações;

Para imigrantes empreendedores:

12. Declaração de que realizou ou pretende realizar uma operação de investimento em Portugal, com a indicação da sua natureza, valor e duração
13. Comprovativo de que efetuou operações de investimento ou comprovativo de possui meios financeiros disponíveis em Portugal, incluindo os obtidos junto de instituição financeira em Portugal, e da intenção de proceder a uma intenção de investimento em território português devidamente descrita e identificada.

Neste último caso, o pedido de visto será apreciado tendo em conta, nomeadamente, a **relevância económica, social, científica, tecnológica, ou cultural do investimento**. É, portanto,



preciso avaliar as possibilidades do mercado português, já que é preciso demonstrar que a empresa tem relevância económica e social para o país. Também é preciso comprovar que o requerente tem **capacidade financeira para fazer o investimento necessário e para manter o negócio**. Para comprovar estes requisitos, é importante elaborar um plano de negócios, que demonstre a viabilidade do empreendimento, o que pode inclusive facilitar a concessão do visto.

Qual o custo para pedir um visto de residência para exercício de atividade profissional independente ou para imigrantes empreendedores?

Tem o custo de 90,00€.

Para mais informações sobre este visto, poderá aceder ao website do Alto Comissariado para as Migrações, no seguinte link: www.acm.gov.pt/-/como-obter-um-visto-de-residencia-para-exercicio-de-atividade-profissional-independente-ou-para-imigrantes-empresarios

Visto StartUP Visa?

Enquadramento Jurídico: Portaria n.º 344/2017, de 13 de novembro, alterada pela Portaria n.º 275/2018, de 04 de outubro

O StartUP visa é um programa de vistos que permite a cidadãos de fora da UE candidatarem-se para **abrir uma empresa inovadora em Portugal**, garantindo-lhe a obtenção da permissão de residência no país. O programa promovido pelo IAPMEI (Agência para a Competitividade e Inovação) está em vigor desde 2018 e objetiva impulsionar o desenvolvimento das startups e talentos em Portugal, **acelerando a inovação e os investimentos em setores estratégicos, particularmente na área da tecnologia**.



O apoio às startups em questão é intermediado por uma rede nacional de incubadoras certificadas, onde a startup fica inicialmente sediada fisicamente, garantindo assim o seu envolvimento no ecossistema de empreendedores do país.

A quem se aplica este visto?

A todos os fundadores de startups inovadoras, que não sejam nacionais de Estados Membros UE, do Espaço Económico Europeu e Suíça ou que não tiveram residência regular recentemente em países do Espaço Schengen.

No entanto, é necessário cumprir com alguns requisitos para concorrer ao visto, a saber:

- Pretender desenvolver uma startup em Portugal para produzir serviços e bens inovadores, **mesmo que ainda não tenha iniciado o negócio**;
- Quem já tem uma startup no seu país de origem pode **candidatar-se ao programa e mudar-se para Portugal**, estando sujeito ao mesmo processo de avaliação que as novas empresas (com a vantagem de ter um projeto mais estruturado para apresentar);
- Comprovar que o projeto ou startup está focado na área da tecnologia e conhecimento;
- Não ter antecedentes criminais ou dívidas à Segurança Social/Autoridade Tributária;
- Ter mais de 18 anos de idade;
- Possuir fundos suficientes na conta bancária no valor total de 5.146,08€ por 12 meses (por pessoa);
- Que a startup tenha o potencial de gerar uma faturação de 325 mil euros por ano ou valor patrimonial acima desta quantia por ano, 5 anos após o início do contrato com a incubadora escolhida (período de incubação).

A aprovação do projeto está dependente de uma avaliação do potencial económico e inovação, fiscalizada pelo IAPMEI. Adicionalmente, durante o processo de candidatura, os requerentes devem obter o interesse de pelo menos uma incubadora.

Quais são os critérios de avaliação do potencial económico?

A avaliação do potencial económico e inovação afere se a empresa:

- É **inovadora**;
- É escalável, ou seja, tem **potencial de crescimento**;
- Pode **criar empregos qualificados**;
- Tem **relevância e conhecimento** para a criação desse negócio.



Quais os documentos necessários para pedir este visto?

Além do cumprimento dos requisitos já referidos e à semelhança dos vistos supramencionados, para a solicitação deste visto devem apresentar-se tais documentos como:

- Requerimento em modelo próprio; passaporte ou outro documento de viagem válido por mais 3 meses para além da duração da estada prevista;
- Duas fotografias atuais, tipo passe;
- Seguro de viagem válido; requerimento para consulta do registo criminal pelo SEF;
- Certificado de registo criminal do país de origem ou do país onde resida há mais de um ano;
- Comprovativo de condições de alojamento;
- Comprovativo da existência de meios de subsistência.

Para mais informações sobre este visto, poderá aceder ao website do IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação, no seguinte link:
www.iapmei.pt/Produtos-e-Servicos/Empreendedorismo-e-Inovacao/Empreendedorismo/StartUP-Visa.aspx

Vistos Tech Visa

Enquadramento Jurídico: Portaria n.º 328/2018 de 19 de dezembro, alterada pela Portaria n.º 99/2019, de 4 de abril

O que é o visto Tech Visa?

O Tech visa é um programa de vistos existente desde 2018, que se destina a **acelerar a concessão de vistos para profissionais estrangeiros altamente qualificados contratados por empresas certificadas**. Este visto insere-se nos esforços nacionais de empoderar as empresas tecnológicas inovadoras inseridas no mercado global, para que estas usufruam da vantagem competitiva garantida pela contratação de talentos altamente qualificados e especializados, oriundos de estados terceiros e residentes fora da União Europeia.



É importante denotar **que este visto só é acessível a profissionais que ingressem em empresas já certificadas no âmbito deste programa**, pelo que é necessário obter um contrato de trabalho (ou promessa de contrato de trabalho) garantido por uma destas empresas para usufruir deste visto.

Em 2021, o número de empresas certificadas ultrapassava os 300, contando com nomes como a Bosch Car Multimedia Portugal SA (localizada em Braga), a Farfetch Portugal (com escritórios em Braga), e a Mercedes-Benz.IO Portugal (abrirá escritórios em Braga em 2022).

A quem se aplica este visto?

Este visto destina-se a **profissionais altamente qualificados, especialmente da área tecnológica**, estrangeiros à União Europeia, recrutados por empresas certificadas pelo IAPMEI no âmbito do programa Tech visa.

Para se candidatarem ao visto Tech visa, os profissionais em questão devem cumprir com os seguintes requisitos:

- Ser cidadão de Estado externo à União Europeia e não residir de forma permanente no território da UE;
- Ter as obrigações fiscais e de Segurança Social em dia, e não ter antecedentes criminais;
- Ter 18 anos ou mais;
- Ter uma qualificação mínima de nível 6 (Licenciatura) ou, tendo uma qualificação de nível 5 (Curso Técnico Profissional), ter experiência mínima de 5 anos;
- Ter um contrato de trabalho ou promessa de contrato com duração mínima de 5 anos;
- Dominar a língua necessária para a função a desempenhar (português, inglês, francês, espanhol...);
- Auferir um vencimento anual mínimo equivalente a 1.097€.

Quais os documentos necessários para pedir este visto?

Além do cumprimento dos requisitos já referidos e à semelhança dos vistos supramencionados, para a solicitação deste visto devem apresentar-se tais documentos como:

- Requerimento em modelo próprio; passaporte ou outro documento de viagem válido por mais 3 meses para além da duração da estada prevista;
- Duas fotografias atuais, tipo passe;



- Seguro de viagem válido; requerimento para consulta do registo criminal pelo SEF;
- Certificado de registo criminal do país de origem ou do país onde resida há mais de um ano;
- Comprovativo de condições de alojamento;
- Comprovativo da existência de meios de subsistência.

Para mais informações sobre este visto, poderá aceder ao website do IAPMEI – Agência para a Competitividade e Inovação, no seguinte link:
[www.iapmei.pt/PRODUTOS-E-SERVICOS/Empreendedorismo-Inovacao/Empreendedorismo-\(1\)/Tech-Visa.aspx](http://www.iapmei.pt/PRODUTOS-E-SERVICOS/Empreendedorismo-Inovacao/Empreendedorismo-(1)/Tech-Visa.aspx)

Outros Vistos

Existem variados vistos ao dispor daqueles que pretendem assentar em Portugal, com **especificidades diferentes dependendo da situação das pessoas estrangeiras** (trabalhadores por conta própria/conta de outrem, estudantes, empreendedores, aposentados...), mas é importante ressaltar que **nem todos estes vistos possibilitam a conjugação com uma atividade profissional a tempo inteiro**. Por exemplo, os estrangeiros que entram em Portugal com visto de turista poderão ter muitas dificuldades a obter um emprego legítimo em Portugal, ou poderão inclusive ser contratados por empregadores que pretendem explorar o facto da pessoa não ter situação regularizada para efeitos de trabalhar em Portugal, o que acarreta riscos para o trabalhador (não tem acesso a proteções do Estado ou seguro de acidentes de trabalho, podem ser aplicadas multas, pode auferir um valor abaixo do salário mínimo nacional...).

Como tal, recomenda-se que esclareça sempre junto das autoridades qualificadas (no caso, o SEF) se existem restrições ao



visto que lhe foi conferido no que toca à obtenção de um trabalho em Portugal.

Para mais informações sobre vistos, poderá aceder ao website do SEF, no seguinte link: www.imigrante.sef.pt

Reconhecimento de Habilitações e Competências

O reconhecimento de habilitações e competências é um requisito para muitos profissionais de áreas específicas poderem atuar nessa função em Portugal – este processo compreende:

- o **reconhecimento académico**, ou seja, o processo pelo qual uma **qualificação académica estrangeira é comparada a uma qualificação portuguesa** relativamente ao nível, duração e conteúdo programático;
- e o **reconhecimento profissional**, ou seja, **autorização por parte de uma autoridade** competente (Ministério, Ordem, etc.) para o **exercício de uma determinada profissão ou atividade profissional regulamentada**.

Em Portugal entende-se por profissão regulada, a profissão cuja verificação do cumprimento de requisitos profissionais é atribuída a uma associação pública profissional (Ordens Profissionais) e por profissão regulamentada, a profissão cujo acesso e o exercício dependem do cumprimento de requisitos profissionais.

O **reconhecimento académico pode ser requerido junto de qualquer instituição de ensino superior pública** à escolha do interessado, **ou junto da Direção Geral do Ensino Superior (DGES)**. Este processo pode ser iniciado à distância, no caso dos indivíduos que não se encontram ainda em Portugal – para esse efeito, a solicitação deve ser enviada por correio para a instituição de preferência, acompanhada de todos os documentos necessários para a instrução do processo.

No caso do **reconhecimento profissional**, esse deverá ser incitado **junto da autoridade responsável pela regulamentação da atividade profissional em questão**. A União Europeia providencia,



para os cidadãos europeus, uma base de dados das profissões regulamentadas, que especifica qual a entidade responsável pela regulamentação, acessível no seguinte link: www.ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=homepage



Adicionalmente, poderá obter informação mais personalizada à sua situação migratória no Gabinete de Apoio à Inserção Profissional, Ensino Superior e Qualificação (GAIPESQ). O GAIPESQ é um gabinete especializado, inserido no Centro Nacional de Apoio à Integração de Migrantes (CNAIM) do Norte (www.acm.gov.pt/-/cnaei-porto), que presta informações e encaminha cidadãos imigrantes para ofertas de qualificação.

Para mais informações sobre o reconhecimento académico de Qualificações Estrangeiras, poderá aceder ao website da Direção Geral do Ensino Superior, no seguinte link: www.dges.gov.pt/pt/pagina/reconhecimento?plid=374

Para mais informações sobre o reconhecimento das qualificações profissionais, poderá aceder ao website da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, no seguinte link: www.dgert.gov.pt/reconhecimento-das-qualificacoes-profissionais

Procurar emprego

Recursos para a procura ativa de emprego

Work In Braga

www.workinbraga.pt

Este website que divulga **oportunidades de emprego em Braga** contém variadas ofertas em várias áreas de atuação, permite a criação de um perfil de candidato com anexação de currículo, e disponibiliza ainda dicas e sugestões para potencializar a procura de emprego no município.

Net Empregos

www.net-empregos.com

Esta plataforma é, **possivelmente, o website mais completo de empregos em Portugal**, com uma interface simples e intuitiva, permitindo a procura por zona geográfica e categoria profissional. Apesar de permitir efetuar pesquisas sem registo no site, algumas funcionalidades da plataforma estão sujeitas a registo (nomeadamente, ter acesso ao endereço de email das entidades empregadoras).



LinkedIn

www.linkedin.com

Mais do que apenas um site de procura de emprego, o LinkedIn é uma **rede social dedicada exclusivamente a empresas e profissionais**, onde é possível conectar com outros profissionais, estabelecer contactos e fazer um currículo online que é disponibilizado a outros utilizadores da rede. Adicionalmente, são disponibilizadas centenas de vagas a nível nacional e internacional nesta plataforma, que está sujeita a registo.

Indeed

pt.indeed.com

Um dos websites de emprego **mais utilizados em Portugal**, permite a procura por região, tipo de contrato (part-time/full-time/estágio...), e inclusive permite filtrar oportunidades em regime de teletrabalho.

Sapo Emprego

www.emprego.sapo.pt

Uma **plataforma de divulgação de oportunidades profissionais inserida no Portal Sapo**, um dos espaços online mais conhecidos de Portugal, o Sapo Emprego reúne milhares de ofertas em território nacional, e não exige o registo na plataforma para candidatura às vagas disponíveis.



Expresso Emprego

www.expressoemprego.pt

Associado ao Jornal Expresso, este website contém um volume significativo de **ofertas em variadas áreas**, permitindo realizar a pesquisa de acordo com diversos critérios, incluindo zona geográfica e área profissional, sendo que permite encontrar vagas fora do território nacional.

Universia Emprego

www.jobs.universia.net

Esta plataforma direciona a sua **atuação para os jovens talentos, universitários e recém-licenciados**, fazendo a ponte com universidades e empresas e instituições que integram profissionais júnior. Dispõe de ofertas de emprego e de estágio, a nível nacional e internacional.

Esta é a plataforma onde são disponibilizadas todas as **ofertas de emprego na função pública (setor público) em Portugal**, as quais incluem vagas para professor(a), investigador(a) científico(a), assistente operacional, profissional técnico(a), entre outros. Para a maioria das vagas no setor público é necessário ter o Estatuto de Igualdade de Direitos, pelo que deve procurar informar-se sobre se a sua situação migratória possibilita a candidatura.

IEFP Online

www.iefponline.iefp.pt

O Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) é o serviço público de emprego nacional, que promove a criação e qualidade do emprego e combate o desemprego através de medidas de apoio aos cidadãos e entidades. A plataforma IEPF Online contém um **repositório de ofertas de emprego, estágio e formação, e disponibiliza também artigos com dicas úteis** para orientação profissional, procura de emprego, direitos e deveres, entre outros.



EURES

www.ec.europa.eu/eures

EURES é a abreviação de European Job Mobility Portal (Portal de Mobilidade Profissional Europeu), uma **plataforma gerida pela Comissão Europeia que promove oportunidades de emprego para cidadãos Europeus** interessados em experiências profissionais fora do seu país de origem. É, portanto, possível encontrar nesta plataforma vagas de emprego em vários países europeus, sendo que o website permite a filtragem de vagas por país, língua falada, tipo de contrato (part-time, full-time...), entre outras especificações.

**Categorias
profissionais
específicas**

Existem também websites dedicados a nichos profissionais, que filtram as vagas disponíveis conforme o setor e área de atuação.

Carga de Trabalhos www.cargadetrabalhos.net

Contém ofertas de emprego e formação nas áreas de **Comunicação, Marketing e Design**.

IT Jobs www.itjobs.pt

Website dedicado a vagas e oportunidades de formação na área da **Tecnologia da Informação**.

TuriJobs www.turijobs.pt

O maior website de emprego dedicado à área do **Turismo e Hotelaria**, permite o registo do CV e a procura de oportunidades nacionais e internacionais.

Emprego Saúde www.empregosaude.pt

Plataforma para divulgação de vagas de estágio, emprego (part-time e full-time) e trabalho freelancer, partilha de testemunhos e apoio ao emprego para **Profissionais de Saúde**.

Sites para divulgação de prestação de serviços

Para aqueles que pretendem disponibilizar serviços em regime freelancer, por conta própria, existem **plataformas para divulgação desses serviços que emparelham os prestadores de serviço com os clientes** conforme a área geográfica e a natureza do serviço prestado. As plataformas Zaask (www.zaask.pt) e Fixando (www.fixando.pt) são duas das que se destacam neste âmbito em Portugal.



Portais de Emprego das Universidades

Para os migrantes que frequentam o ensino superior em Portugal, estão também disponíveis os **espaços de apoio à empregabilidade das instituições de ensino**, podendo estes ser espaços físicos (Gabinetes de Inserção Profissional, feiras de emprego universitárias...) ou plataformas digitais de divulgação de anúncios de emprego. **Muitas vezes estas plataformas são restritas a alunos ou ex-alunos** das universidades, pelo que podem não ser acessíveis a todos.

Outros espaços de divulgação de oportunidades

Também é possível encontrar vagas de emprego em plataformas que não são tão especializadas em recrutamento como as supramencionadas, mas onde podem ser divulgadas oportunidades interessantes, tais como o Facebook, o OLX (site de classificados), jornais impressos (Jornal de Notícias, Expresso...) e, ocasionalmente, nas vitrines de estabelecimentos como lojas e restaurantes.



Candidaturas espontâneas

Se já identificou a organização em que deseja trabalhar, ainda que esta não esteja a recrutar de momento, deve **enviar uma candidatura espontânea, uma prática muito comum em Portugal!** Procure um contacto pertinente nas plataformas digitais da empresa (as empresas tendem a disponibilizar uma página de carreiras nos seus websites, ou um endereço de email para o qual devem ser direcionadas quaisquer candidaturas espontâneas), prepare o seu currículo e carta de motivação, e remeta para a organização. Esta prática não garante que conseguirá trabalhar na organização, pois esta pode não ter necessidades de recrutamento imediatas, mas se o seu perfil eventualmente se adequar com quaisquer necessidades da

organização, é possível que receba um contacto para integrar um processo de seleção.

Espaços de apoio à empregabilidade migrante

IEFP

O Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) é o serviço público de emprego nacional, que **promove a criação e qualidade do emprego e combate o desemprego através de medidas de apoio aos cidadãos (nacionais portugueses e estrangeiros) e entidades**, bem como através da promoção da informação, orientação, qualificação e formação profissional.

Para aceder às oportunidades disponibilizadas pelo IEF, deve registar-se no Portal IEF online ou deslocar-se presencialmente à unidade do IEF da zona de residência (note-se que, mesmo fazendo o registo online, poderá ser solicitado que se desloque presencialmente a uma unidade física). **Poderá encontrar abaixo os contactos do IEF de Braga:**

Contactos	Morada e site
253 469 670 sfp.braga@iefp.pt	Rua de Mazagão - Aveleda, 4705-074 Braga https://iefponline.iefp.pt/

Para efeitos de registo no IEF é necessário cumprir com os seguintes requisitos:

- Possuir capacidade e estar disponível para o trabalho;
- Ter a idade mínima para trabalhar (16 anos) e ter cumprido a escolaridade obrigatória;
- Dispor de um dos documentos de identificação atualizados:

- Bilhete de identidade ou cartão de cidadão e cartão de beneficiário da segurança social e cartão de contribuinte – se for cidadão nacional;
- Bilhete de identidade de cidadão estrangeiro ou passaporte – se for cidadão de um país do Espaço Económico Europeu;
- Título que permite a sua permanência em Portugal e possibilita o acesso ao emprego – se for cidadão de país fora do Espaço Económico Europeu.

Além de divulgar vagas disponíveis e prestar apoio à procura ativa de trabalho, o IEFP é a entidade responsável por apoios e incentivos à contratação, que criam condições favoráveis às organizações para que estas expandam (ou, em certos casos, mantenham) o número de colaboradores nos seus quadros.

CLAIM/CNAIM

Os Centros Locais de Apoio à Integração de Migrantes (CLAIM) são **espaços de apoio generalizado ao migrante, destinados a acolher e ceder informação em diferentes áreas** (regularização da situação migratória, nacionalidade, reagrupamento familiar, habitação, saúde, trabalho, entre outros). Os serviços são facultados pelo Alto Comissariado para as Migrações (ACM) com o apoio de parceiros institucionais e municipais. **Os serviços de atendimento do CLAIM são totalmente gratuitos.**

A par dos CLAIM espalhados pelo país, existem três Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes (CNAIM) sendo que **Braga** é servido pelo **CNAIM do Norte**. Os CNAIM reúnem num só espaço diferentes serviços, instituições e gabinetes de apoio aos migrantes, tais como a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), a Segurança Social (SS) e o Gabinete de Apoio Jurídico (GAJ).

Nestes espaços, em particular nos CNAIM, é possível **usufruir dos serviços do Gabinete de Apoio ao Emprego (GAE), que atuam no apoio à procura de emprego ou estágio**, cedendo ajuda na elaboração de CV e na procura ativa de trabalho e estágios, dispondo, para o efeito, de uma base de dados com ofertas de emprego resultantes do contacto direto com entidades empregadoras/recrutadoras.

Para os interessados em criar os seus próprios negócios, existe o Núcleo de Apoio ao Empreendedorismo (NAE), o qual presta um atendimento especializado que encaminha o cliente, após um diagnóstico inicial, para o **Gabinete de Apoio ao Empreendedor Migrante (GAEM)**, a funcionar nas instalações dos CNAIM.

Poderá encontrar abaixo os contactos do **CLAIM Braga e CNAIM Norte (que serve a zona de Braga)**:

CLAIM Braga	
Email dbraga.claim@cruzvermelha.org.pt	Contacto telefónico Telephone 253 271 185
Atendimentos (apenas se realizam mediante agendamento através de marcação prévia)	
Horário de funcionamento 2ª a 6ª feira das 9h às 12h30 e das 14h30 às 17h30	Morada Delegação de Braga da Cruz Vermelha Portuguesa Rua Dr. Francisco Machado Owen, n.º 146, R/C 4715 - 021 Braga
CNAIM Norte	
Email informacoes@cnaei.acidi.gov.pt	Contacto telefónico Telephone 222 073 810

Serviço de Apoio ao Imigrante da Câmara Municipal de Braga

Integrado nos seus esforços de integração e coesão social, o **Município de Braga disponibiliza apoio e aconselhamento à população imigrante em variadas áreas** (funciona no Balcão Único Municipal mediante reserva), contando com serviços como:

- Emissão do Certificado de Registo de Cidadão da União Europeia;
- Apoio na legalização, conflitos laborais, aprendizagem da língua portuguesa, equivalência de habilitações, retorno voluntário, entre outros assuntos;
- Apoio na organização de eventos de promoção de interculturalidade;
- Projeto Mediadores Municipais Interculturais, que conta com mediadores especializados em determinadas comunidades (África, Europa de Leste, América e comunidade cigana) e cedem apoio gratuito às mesmas (mediadores.municipais@cm-braga.pt)

Serviço de apoio ao Imigrante da Câmara Municipal de Braga (Balcão Único Municipal)		
Morada e site	Horário de atendimento	Email/Telefone
Balcão Único Municipal, Praça Conde de Agrolongo, 4704-514 Braga www.balcaounico.cm-braga.pt	Segunda: 9h00-12h30 e 14h00-17h30 Terça, Quarta e Quinta: 9h00-12h30	munice@cm-braga.pt 253 616 060

GIP e GIP Migrante

Os **Gabinetes de Inserção Profissional (GIP)** são estruturas de apoio ao emprego que ajudam os jovens e desempregados na

orientação e persecução da sua (re)inserção no mercado do trabalho. Existe uma **rede de GIP dedicada aos imigrantes**, cujo papel passa pela informação, apoio e acompanhamento na procura de oportunidades de formação, emprego e empreendedorismo.

É necessário dirigir-se ao Gabinete de Inserção Profissional mais próximo da zona de residência para proceder à inscrição, sendo que esta confere um acompanhamento personalizado por parte de um técnico que fará uma análise de necessidades do profissional e, a partir daí, o encaminhamento para um emprego ou para oportunidades de formação.

Abaixo poderá encontrar os contactos dos Gabinetes de Inserção Profissional localizados em Braga:

Entidade	Contactos	Morada
GIP Imigrante Cruz Vermelha Portuguesa de Braga	253 208 870 dbraga.gip-imigrante@cruzvermelha.org.pt	Rua Bernardo Sequeira, 247
GIP Câmara Municipal de Braga	253 616 060 gip@cm-braga.pt	Praça Conde de Agrolongo, Balcão Único Municipal
GIP Associação Comercial de Braga	253 217 234 gip@acbraga.pt	Largo Carlos Amarante 181
GIP Associação Académica da Universidade do Minho	253 601 991 gip@aaum.pt	Largo Carlos Amarante, Edifício Pé Alado
GIP Junta de Freguesia de S. Victor	253 274 815 gip@juntasvictor.pt	Rua de São Victor, n.º 11
GIP Junta de Freguesia de Nogueira, Fraião e Lamações	253 254 677 gip@nogueira-fraia-lamacaes.pt	Avenida Dr. António Palha
GIP Junta de Freguesia de Este (São Pedro e São Mamede)	253 679 726 gip.jfeste@gmail.com	Rua da Junta de Freguesia

Recrutamento

Dicas e truques para se destacar através do CV

- Resuma a informação;

Como referência: 1 a 2 páginas para profissional com <10 anos de carreira, 2 a 3 páginas para profissional com >10 anos.

- **Personalize o conteúdo** conforme a vaga - perceba bem o anúncio, destaque as experiências/competências mais relevantes para a vaga e use as palavras-chave do anúncio;
- Mostre **interesse** - através de uma carta de motivação, do networking com profissionais da empresa e, se possível, de uma recomendação interna;
- Informe se tem **visto/cidadania europeia**;
- O **idioma da vaga dita o idioma que deve aplicar no CV** – por exemplo, se a vaga estiver em inglês, opte por enviar o seu CV em inglês se se sentir confortável com o idioma;
- A **informação essencial** que deve constar no **cabeçalho** é: **nome** (não precisa de ser completo, basta nome próprio e apelido), **localização** (não precisa de pôr a morada, apenas a cidade onde pretende laborar e/ou se tem disponibilidade para realocação), **contactos** (telefone e email), e link para site pessoal ou perfil de LinkedIn;
- Se optar por **incluir uma fotografia** (não é obrigatório), garanta que é uma **representação atual de si**, e que tem um **forte cariz profissional** (com um fundo neutro, uma roupa semiformal e com uma postura amigável, mas não demasiado descontraída);
- Pode incluir no cabeçalho um **pequeno sumário executivo** que explique porque se candidata à vaga, mas deverá sempre ser **sucinto e adaptado** à oportunidade;
- Para mencionar a **formação académica**, deve indicar o **grau de estudo (Licenciatura, Mestrado...)**, **nome da instituição**, **nome do curso**, **data de início e data de conclusão**;
- Quaisquer **formações pontuais, seminários e workshops** relevantes para a função também devem ser mencionados;



- A **experiência profissional** deve ser apresentada por **ordem cronológica** (mas não é necessário pôr todas as experiências, só as **mais relevantes**), contendo o **nome da organização e datas de atuação, e as responsabilidades** assumidas no âmbito da função;

Mais do que fazer um relato de todas as tarefas cumpridas durante o percurso profissional, é importante que procure **demonstrar (idealmente através de dados mensuráveis) como conseguiu causar um impacto positivo** nas organizações em que laborou.

- Inclua as suas **competências transversais** (comunicação, resiliência...) mas evite clichés (trabalhado em equipa, atitude capaz...);
- Inclua as suas **competências linguísticas e digitais** (abaixo poderá encontrar mais informação sobre este tema);
- **Experiências associativas** (presidente de uma associação cultural), **projetos e atividades extralaborais** (autor de um livro, capitã de uma equipa de futebol), **interesses pessoais** (leitura, yoga...) **podem ser incluídos**, mas não devem ser prioritários (especialmente se não forem relevantes para a função, não devem ocupar lugar de destaque);
- **Evite ao máximo os erros ortográficos** (transmitem uma imagem descuidada e falta de atenção ao detalhe) e procurar **adaptar os termos usados ao português de Portugal**, para evitar falhas na compreensão (é sempre pertinente pedir a alguém para rever, se possível alguém que domine o português de Portugal);
- Atente também ao **nome do ficheiro enviado**, quando submetido por via digital (deve ser algo como “CV José Silva”). Dê preferência ao **formato PDF**, não envie CV em formato word ou fotografia.

Modelo Europass

O modelo Europass é o **modelo de CV criado pela União Europeia**, que possibilita a criação de um currículo com uma **formatação standard** – este modelo foi criado com o intuito de **uniformizar a transmissão de informação entre candidatos e recrutadores em toda a Europa**, para facilitar a leitura do CV em qualquer país



Europeu. A elaboração de um CV Europass é fácil, gratuita e rápida, e permite o download do modelo em 31 idiomas.

Para criar um CV Europass basta preencher o formulário disponível em www.europa.eu/europass/pt

Ainda que o uso do Europass tenha as suas vantagens (organização de informação de forma estruturada, rapidez e facilidade na construção do CV) e, inclusive, seja o modelo requerido em certas organizações (como instituições governamentais europeias e agências relacionadas), é importante ter em conta que **pode não ser o modelo mais adequado para todas as vagas.**

De facto, a perceção do uso do Europass muda de recrutador para recrutador: alguns consideram que é simples de analisar, por ser um modelo standard com o qual já estão familiarizados e por isso, sabem localizar a informação rapidamente; outros consideram que é uma ferramenta que não permite que o candidato se destaque, não lhe conferindo originalidade, e que tende a resultar num CV demasiado longo e maçudo.



Tenha em consideração as particularidades da vaga e da organização quando optar por usar (ou não) o modelo Europass: se a função exigir uma veia criativa e/ou a organização tiver um cunho de design e inovação, este modelo standard pode não obter os resultados desejados. Assim, se procurar destacar-se através da formatação e estética do currículo, o Europass pode não ser o tipo de currículo mais indicado. **Considere qual poderá ser o modelo de currículo mais adequado antes de proceder à candidatura.**

Não obstante, quer opte por preencher o formulário Europass ou adote uma outra formatação, o importante é que o seu currículo seja claro e sucinto, com um design adequado e fácil de ler (evitar usar todas as cores do arco-íris e tipos de letra disponíveis num só

documento, mantenha um espaçamento e margens de página que facilitem a leitura).

Quadro Europeu de Referência para as Línguas

O Quadro Europeu de Referência para as Línguas (QECR) é um **padrão europeu, internacionalmente reconhecido para descrever a proficiência num idioma**, classificando o conhecimento linguístico em três categorias (cada uma com duas subdivisões), e categorizando assim os indivíduos como utilizadores básicos, independentes ou proficientes de qualquer língua.

Saber classificar o seu conhecimento linguístico e transmitir isso num processo de recrutamento (especialmente no currículo) é crucial para garantir um **entendimento comum sobre o nível idiomático em que se encontra**, e evitar ambiguidades e subjetividades: dizer a um recrutador que o seu inglês é “bom” não é tão objetivo como dizer que se encontra no nível B1 do QECR, por exemplo.

O formulário do Europass contempla uma secção para autoavaliação de competências linguísticas onde, mediante conclusão de um pequeno teste de diagnóstico, é possível saber o nível de QECR onde se encontra em variadas línguas: <https://europa.eu/europass/pt/how-self-assess-your-language-skills>



Quadro Europeu de Referência para as Competências Digitais

Do mesmo modo que existe um quadro de referência para as línguas, com a crescente valorização das competências digitais, foi criado também um **padrão europeu que contempla estas capacidades tecnológicas**, por forma a aferir e transmitir os níveis de proficiência no uso das ferramentas digitais. Assim, o Quadro Europeu de Referência para as Competências Digitais (também conhecido como DigComp) avalia, com base em 3 níveis (básico,

intermédio e avançado), cinco áreas de competências basilares à atuação digital, a saber: informação (capacidade de manusear informação digital), comunicação (facilidade na comunicação em ambientes digitais), criação de conteúdo (elaboração e manipulação de conteúdos digitais), segurança (proteção pessoal e utilização segura das ferramentas digitais) e resolução de problemas (resolver de modo criativo e eficaz as dificuldades surgentes do uso digital).

Ainda que o uso deste quadro de referência seja relativamente recente, é **sempre importante descrever as competências digitais num processo de recrutamento**, visto que é uma área de crescente pertinência. Como tal, aconselha-se que indique os programas informáticos (word, excel, linguagens de programação...) que domina, principalmente se estes forem essenciais à vaga em questão. Para perceber quais são os seus pontos fortes no tocante às competências digitais, poderá fazer o teste diagnóstico do DigComp no seguinte link: <https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/home?lang=pt>



Dicas e truques para se destacar através da Carta de Motivação

Ao contrário do que muitos pensam, **uma boa carta de motivação não é uma réplica extensa do currículo – é, sim, um argumento a favor da sua contratação**, pelo que deve conter um breve resumo do seu percurso, uma justificação para a sua candidatura (o que levou a candidatar-se), e uma explicação do que pode oferecer à empresa, com base nas suas competências e conhecimentos. Deve, portanto:

- Elaborar um documento **visualmente apelativo** (seguindo a mesma estética presente no currículo), com um **conteúdo sucinto e claro** (uma página é suficiente);
- **Dirigir a carta a uma pessoa (sempre que possível) ou um departamento** (apenas em último caso deve incluir uma introdução impessoal como “A quem de direito”);
- Explicar a sua **motivação** (como diz o próprio nome) **para se candidatar** – neste ponto pode referir o alinhamento da vaga com os seus objetivos profissionais a longo prazo, a pertinência do produto/serviço da organização, a perceção de que será uma boa entidade empregadora (oferece perspetivas de evolução de carreira, oportunidades de formação, etc.), entre muitos outros fatores;
- **Evitar repetir a sua apresentação profissional tal e qual como está no currículo** – a repetição vai tornar a sua carta maçuda;
- Personalizar a carta para a vaga – deve **perceber quais as características desejadas para o profissional procurado e explicar, com base em exemplos concretos, em que medida demonstra ter essas características** (por exemplo, se procurarem competências em vendas, pode indicar na carta algo como “tenho uma vasta experiência na área comercial e na minha última função expandi a carteira de

clientes da empresa em 18% no meu primeiro ano, tendo contribuído para um aumento de 22% das vendas anuais em 2018");

- Exaltar as suas **competências que mais se adequam à posição em questão** (sejam elas competências técnicas ou transversais);
- Mostrar **alinhamento com a cultura da empresa** – perceba quais são os valores da empresa que estão em concordância com os seus valores pessoais e transmita isso à organização;
- **Disponibilizar-se para uma conversa/entrevista posterior** e reiterar os seus **contactos** (email e telemóvel);
- Despedir-se com uma **saudação adequada e assinar** com o seu nome.



Processos de recrutamento

A **duração e composição dos processos de recrutamento e seleção em Portugal varia** conforme as **características da organização, o cariz da vaga e a urgência** em acolher um novo profissional – por exemplo, integrar uma função de gestão de topo numa grande empresa provavelmente implicará passar por mais etapas do que aquelas que são exigidas a uma vaga para um profissional júnior numa microempresa em que o responsável pelo recrutamento é o próprio gerente da organização. Portanto, existem vários fatores que afetam a duração dos processos além dos supramencionados, como, por exemplo, o setor de atuação, o nível de qualificação exigido, o número de candidaturas recebidas pela empresa, entre outros.



Mantenha também presente que é possível (ainda que frustrante) que se candidate e não obtenha uma resposta da parte da empresa – **é aceitável solicitar, por telefone ou email, um ponto de situação sobre o processo, ou tentar aferir junto da empresa se**

rececionaram a sua candidatura, mas se optar por fazê-lo mantenha uma postura cordial e educada.

A maioria (se não a totalidade) dos **processos de recrutamento e seleção contemplam pelo menos uma (ou mais) entrevista(s)** - em geral, a primeira é uma entrevista exploratória para conhecer o candidato -, e quaisquer entrevistas posteriores poderão incluir a presença de chefias ou membros da equipa, podendo ser mais ou menos focadas nas competências e expectativas da pessoa, e no alinhamento cultural com os métodos de trabalho e valores da organização. Os processos poderão também **contemplar atividades para aferir competências técnicas (testes, simulações...), testes psicotécnicos e verificação de referências (junto de anteriores empregadores e ex-colegas).**

Entrevistas

Se a avaliação da candidatura for positiva na perspetiva da empresa, é provável que seja convidado/a para uma entrevista. As entrevistas em Portugal **não diferem significativamente daquelas decorrentes noutros países europeus, pelo que imperam as normas da pontualidade, profissionalismo, preparação adequada e bom senso.** Dependendo da função e da organização em questão, a entrevista poderá ser em português ou noutra língua.

No rescaldo da pandemia, e considerando a obrigatoriedade do teletrabalho (em certas circunstâncias) em Portugal, muitas empresas passaram a **entrevistar por via virtual**, através de plataformas de teleconferência – algo que acontecia raramente antes deste período.

Não obstante, há algumas recomendações que são aplicáveis em qualquer circunstância de entrevista, a saber:



- **Informe-se sobre a organização** para a qual está a ser considerado/a – isso demonstrará interesse da sua parte e prepará-lo-á para possíveis questões sobre a organização;
- Se não fala português, faça o esforço de aprender pelo menos **algumas expressões básicas** (“bom dia”, “obrigado/a”, “adeus”...), pois será muito apreciado e pode ser um bom quebra-gelo para introduzir a conversa;
- Use **roupa apropriada** (mesmo em formato online!);
- Seja **pontual** – procure chegar ao local ou entrar na sala virtual da reunião online 5 a 10 minutos antes da hora marcada;
- Se a entrevista for em português, dirija-se ao interlocutor num **tom formal** (“você”, “o/a Sr/a”) **a menos que lhe seja indicado o contrário** – em caso de dúvida, poderá questionar a pessoa como prefere ser interpelada;
- Seja **concreto/a e sucinto/a**, mas evite respostas demasiado curtas (sim/não), especialmente em questões de resposta aberta;
- Procure **prever quais questões lhe podem ser postas, e pondere que respostas poderá dar para cada caso** – pode ver alguns exemplos abaixo:
 - Fale-me de si/Explique-me o seu percurso
 - Porque está interessado neste emprego/empresa?
 - Quais são as suas maiores qualidades/defeitos?
 - O que o torna o candidato ideal para esta função?
 - Fale-me de uma altura em que tenha lidado com um problema/tido sucesso na sua função/lidado com alguém difícil
 - O que motivou a saída do seu último trabalho?
 - Quais são as suas expectativas profissionais para os próximos 5 anos?
 - Que conhecimentos tem sobre o software X/ferramenta Y/linguagem Z?
- Provavelmente será questionado sobre as suas **expectativas salariais** (talvez não na primeira entrevista, mas algures durante o processo) – procure perceber qual é o seu valor



de mercado, tendo em conta a média salarial da função, do setor, e da localização da vaga (ver secção sobre “Salários em Portugal”);

- Faça **questões no final da entrevista** – pode questionar sobre a cultura organizacional, as expectativas afetas à função, as iniciativas de formação e desenvolvimento...;
- Mantenha uma **postura sorridente e amigável**, e agradeça a oportunidade e o tempo despendido na entrevista.



Apresentamos também algumas recomendações específicas aos formatos de entrevista presencial/online:

Entrevistas presenciais	Entrevistas online
Cumprimente o entrevistador à chegada e seja cordial com todas as pessoas com quem interagir	Escolha um lugar bem iluminado, com pouco ruído e com uma aparência profissional (organizado e limpo)
Poderá levar uma cópia física do seu currículo, cartas de recomendação (se aplicável) e outros certificados pertinentes	Faça uma pequena simulação da entrevista para se habituar ao software usado e para melhorar a sua presença perante a câmara

Ensino

Para muitos migrantes, prosseguir (ou retomar) os estudos em Portugal é uma das motivações para começarem uma nova vida - para outros, acaba por ser uma ideia que surge quando já estão em território nacional, por acreditarem que pode ser vantajoso em termos de perspetivas profissionais, ou simplesmente por sentirem vontade de investir no seu conhecimento. De qualquer forma, **ingressar no ensino superior em Portugal é uma possibilidade para migrantes, quer para os que já se encontram em território nacional como para os que se deslocam do estrangeiro para Portugal para o fazer.**

Nas instituições de ensino superior portuguesas – muitas das quais com excelente reputação a nível europeu e internacional -, existem **vagas reservadas para estudantes estrangeiros**, com **condições particularmente interessantes para os provenientes de países com acordos especiais com Portugal**, como é o caso dos países da Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP) – os estudantes provenientes destes países têm descontos significativos no valor das propinas.

A **oferta educativa superior em Portugal divide-se entre as instituições públicas e privadas**, sendo que, ao contrário do que acontece noutros países, as **universidades e politécnicos públicos são extremamente bem reputados**, ficando à frente de muitas universidades privadas nos rankings internacionais. Adicionalmente, as instituições públicas tendem a ter propinas mais acessíveis do que as privadas, contando estas primeiras também com **apoios financeiros estatais** (que tendem a ser concedidos apenas a pessoas com cidadania portuguesa que apresentem determinadas condições socioeconómicas, pelo que deve verificar a sua elegibilidade conforme as diretrizes reguladoras destes apoios).



As instituições de ensino superior localizadas no Município de Braga são a **Universidade do Minho** (ensino superior público universitário), o **Instituto Politécnico do Cávado e do Ave** (ensino superior público politécnico) e a **Universidade Católica Portuguesa** (ensino superior privado universitário).

Entidade	Contactos	Morada
Universidade do Minho	253 601 100 estudar-na-uminho@reitoria.uminho.pt	Largo do Paço 4704-553 BRAGA
Instituto Politécnico do Cávado e do Ave	253 802 190 geral@ipca.pt	Av. Dr. Francisco Pires Gonçalves 4715-558 BRAGA
Universidade Católica Portuguesa	217 214 150 anagraca@ucp.pt	Rua Camões, 4710-362 BRAGA

Além da oferta educativa provida pelo sistema de ensino português, poderá encontrar **formação e qualificação para jovens e adultos em variadas instituições**, públicas e privadas, por forma a **acrescer as suas competências** técnicas e transversais e **obter certificações que podem acrescentar valor** ao seu posicionamento perante o mercado de trabalho. Encontrará de seguida um quadro-resumo de algumas entidades que oferecem variadas ofertas formativas em Braga.

Entidade	Contactos	Morada
Centro Qualifica do Município de Braga	253 273 554 munbraga@centroqualifica.gov.pt	Rua D. Afonso Henriques, n.º 17 4700-030 BRAGA
Associação Comercial de Braga	253 201 753 acbraga@centroqualifica.gov.pt	Rua D. Diogo de Sousa, 91 4700-422 BRAGA
Escola Profissional de Braga	253 203 860 epb@epb.pt	Rua Augusto Veloso, Nº 140, 4705-082 Braga
TecMinho	253 604 017 / 253 604 018 tecminho@tecminho.uminho.pt	Edif. Congregados da Univ. do Minho Avenida Central n.º 100 4710 Braga

Empreendedorismo e trabalho independente

Atividade Profissional Independente

Trabalhar por conta própria (ou ser “freelancer”) em Portugal é uma **alternativa viável para aqueles que não pretendem integrar uma empresa, optando então por serem trabalhadores independentes** – contudo, este regime de trabalho implica conhecer bem a lei e diretrizes jurídicas e fiscais aplicáveis a estes trabalhadores.

Antes de qualquer outra questão, é importante explicar que, **por forma a regularizar a sua situação como trabalhador(a) independente**, deverá ter um **Número de Identificação Fiscal (NIF)**, o **IBAN de uma conta bancária portuguesa** em seu nome, e deverá **registar-se nas Finanças como um trabalhador por conta própria**.

Para **obter um NIF**, deve deslocar-se ao balcão das Finanças da sua zona de residência e levar um **comprovativo de morada (documento oficial com nome e morada da pessoa)**, e um **documento de identificação (passaporte e/ou cartão de cidadão com assinatura)** – para as pessoas externas à União Europeia é necessário também ter um **representante fiscal** (residente legal em Portugal ou cidadão português que faz a ligação entre o migrante e a Autoridade Tributária), que pode ser alguém da sua confiança que cumpra com os requisitos ou pode ser uma entidade que providencia serviços de representação fiscal (existem empresas que fazem este serviço).

Para mais informações e marcações consulte o Portal das Finanças em: <https://www.portaldasfinancas.gov.pt/at/html/index.html>

Relativamente ao IBAN necessário, é relativamente **simples obter uma conta bancária portuguesa** como pessoa em situação migratória: basta abrir uma conta de serviços mínimos bancários numa instituição bancária, sendo que estas são gratuitas e oferecem as condições mais básicas de operações bancárias – os bancos são obrigados por lei a oferecer este tipo de contas.

Tendo o NIF e o IBAN, poderá então abrir atividade como profissional independente nas Finanças – para tal, deverá indicar qual é o tipo de atividade pretendida e uma estimativa de quanto será o seu rendimento até ao final do ano fiscal.

As atividades estão contempladas no Artigo 151 do CIRS, disponível para consulta em: https://info.portaldasfinancas.gov.pt/pt/informacao_fiscal/codigos_tributarios/cirs_rep/Pages/irs155.aspx#AX1

Abrir atividade permite aos trabalhadores independentes exercer atividade profissional sem sujeição a contrato de trabalho ou a contrato legalmente equiparado, e ceder informações à autoridade tributária sobre o serviço e o seu valor. Para mais informações sobre este tópico, poderá consultar o seguinte link: <https://www.seg-social.pt/trabalhador-independente>

Trabalhador Independente e contratos de prestação de serviços

Para os migrantes que pretendem trabalhar por conta própria, o **conceito de recibo verde é de particular importância**, uma vez que são essenciais para conduzir todo o aspeto fiscal do trabalho independente.

Resumidamente, os **recibos verdes são as faturas** (emitidas após a realização do trabalho/transferência de bens), **recibos** (emitidos após a receção do pagamento) **ou fatura-recibo** (conjugação

dos dois pontos anteriores) que **devem ser emitidos por trabalhadores independentes sempre que realizam alguma prestação de serviço ou vendem produtos.**

A emissão de recibos verdes **pode ser feita online** (através do Portal das Finanças), por um profissional independente de maneira fácil e gratuita. Ainda que a **emissão destes recibos esteja sujeita ao cumprimento de datas de declarações** (declaração de IRS e segurança social) e ao **pagamento dos emolumentos associados** (IRS, Segurança Social e IVA, em determinadas circunstâncias), **durante o primeiro ano de atividade os trabalhadores independentes estão isentos das contribuições da segurança social.**

Para mais informações sobre os recibos verdes, poderá consultar o Portal das Finanças: <https://www.portaldasfinancas.gov.pt/pt/Pat/menu.action?pai=5406>

Espaços de apoio ao investimento e empreendedorismo

Se está à procura de **investir ou potencializar um novo e inovador negócio**, poderá usufruir dos serviços de apoio ao investimento e empreendedorismo dinamizados em Braga, nomeadamente através das entidades listadas abaixo.

Nome	Âmbito	Contactos
Apoio ao Empreendedor da Associação Comercial de Braga	Gabinete de apoio técnico aos empreendedores (desenvolvimento de ideias, constituição de empresas...).	253 201 750 geral@acbraga.pt
Unidade de Empreendedorismo da TecMinho	Eventos e networking para empreendedores, formações para desenvolvimento de competências empreendedoras, deteção, avaliação e consolidação de ideias de negócio.	253 510 596 912 183 428 start@tecminho.uminho.pt
Startup Braga	Criação, aceleração e incubação de startups, apoio a projetos de elevado potencial empreendedor com ambições globais.	253 142 200 info@startupbraga.com
InvestBraga	Promoção da atração de investimento e empreendedores, com foco no fator inovação.	253 208 230 geral@investbraga.com
Espaço Empresa de Braga	Serviços, informações e apoio para empresários e investidores em vários âmbitos (registar marca, obter certidões e licenças...).	300 003 980 253 205 805 sirn.lc.braga@irn.mj.pt

Lei Laboral

O **direito do trabalho** é o conjunto de normas e princípios legais que regulamentam a relação entre trabalhadores e empregadores. O conteúdo jurídico pertinente ao direito do trabalho está contemplado no **Código do Trabalho**, que é o documento que permite regulamentar as relações laborais entre entidades empregadoras e trabalhadores, que mantêm entre si uma relação profissional, seja de que tipo for.

O Código do Trabalho regulamenta temas relevantes para a esfera laboral, como é o caso da **contratação, despedimento, retribuição, férias, faltas, entre outros**. É possível (e recomendada) a consulta do Código de Trabalho, através do seguinte link: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

Um **contrato de trabalho** é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas (Artigo 11.º do Código do Trabalho).

Modalidades do contrato de trabalho

Existem bastantes modalidades do contrato de trabalho, por forma a servirem mais eficazmente as várias necessidades dos empregadores e força laboral – **apresentam-se as modalidades mais comuns**, sendo importante que cada modalidade pode conter especificidades contempladas no Código de Trabalho e que não estão aqui consideradas.

Modalidade de contrato	Descrição	Especificidades
Contrato de Trabalho por	É considerado contrato de trabalho sem termo qualquer um	Podem ser convertidos em contrato de trabalho sem termo

tempo indeterminado (sem termo)	que, não sendo um trabalho temporário, não contemple as datas de celebração do contrato, início do trabalho ou o seu termo.	os contratos a termo certo em que seja excedido o prazo de duração ou número de renovações, e os contratos a termo incerto quando o trabalhador permaneça em atividade depois de ter caducado a data indicada na comunicação da entidade patronal.
Contrato de Trabalho a termo (certo ou incerto)	É considerado contrato de trabalho a termo o contrato que cesse com a verificação de um evento futuro e certo (p.e. a conclusão de um projeto). O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado: a. <u>a termo certo</u>: quando existe uma dupla certeza – certeza que o evento futuro se verifica e certeza quanto ao momento em que ele se verifica; b. <u>a termo incerto</u>: quando existe certeza de que o evento se verifica, desconhecendo-se o momento em que o mesmo se verifica.	Estas modalidades só podem ser adotadas para satisfação de necessidades temporárias das empresas, tais como: substituição de trabalhadores ausentes ou temporariamente impedidos de trabalhar, atividades sazonais ou acréscimo excecional da atividade da empresa, execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, entre outros. Os contratos a termo certo podem ser renovados duas vezes (por igual período), e a sua duração não pode ser superior a 18 meses (para pessoas à procura do primeiro emprego), 2 anos (quando se está a fazer o lançamento de nova atividade, início de laboração de empresa ou nos casos de desemprego de

		longa duração) e 3 anos (restantes casos). Os contratos a termo incerto não podem superar a duração de 6 anos.
Contrato de Trabalho a Tempo Parcial	Um contrato de trabalho a tempo parcial é aquele que determina um período de trabalho inferior ao estipulado por lei para os trabalhadores a tempo inteiro (40 horas semanais).	O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição base e outras prestações (com ou sem carácter retributivo, previstas na lei) e ao subsídio de refeição (quando o período normal de trabalho diário for superior a 5 horas).
Teletrabalho	Um contrato de teletrabalho implica a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.	O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico. Há a possibilidade de, sendo o teletrabalho realizado no domicílio do trabalhador, haver uma visita ao local de trabalho por parte do empregador, sendo que esta deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, e apenas pode ser efetuada entre as 9h e as 19h,

		com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada
Trabalho Intermitente	Este contrato é aplicável às empresas que exerçam atividade com descontinuidade ou intensidade variável, sendo que as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.	Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição. A prestação de serviço em regime de contrato de trabalho intermitente não pode ser inferior a 6 meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo 4 devem ser consecutivos. Durante o período de inatividade o trabalhador tem a possibilidade de exercer outra atividade.
Trabalho Temporário	É considerado contrato de trabalho temporário aquele em que um contrato de trabalho a termo é celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário.	Existem, portanto, 3 intervenientes na dinâmica do trabalho temporário: o trabalhador, a empresa de trabalho temporário (com a qual o trabalhador celebra o contrato), e a empresa onde o colaborador exerce a atividade (empresa que usufrui do trabalho temporário) – a empresa de trabalho temporário é responsável por contratar, remunerar e exercer o poder disciplinar sobre o colaborador, ao passo que a empresa que usufrui do trabalho temporário é responsável por acolher o

		colaborador e exercer os poderes de autoridade e direção. O contrato temporário de trabalho é celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto – contudo, a sua duração, incluindo renovações, não pode ser superior à duração da causa justificativa (razão pela qual se celebra o contrato de trabalho) nem ao limite de 2 anos, ou de 6 ou 12 meses.
--	--	--

Período experimental

O período experimental corresponde ao **tempo inicial do contrato de trabalho**, durante o qual trabalhador e entidade empregadora têm a oportunidade de avaliar a sua manutenção. Este está previsto na lei laboral para permitir que o trabalhador perceba se as funções a desempenhar estão adequadas aos seus objetivos e expectativas, e para que a entidade empregadora avalie as capacidades do contratado para o lugar. Não obstante, este período não é obrigatório e pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

A duração do período experimental **depende do tipo de contrato de trabalho e das funções a desempenhar**. Num contrato de trabalho por tempo indeterminado, este período é de **90 dias para a generalidade dos trabalhadores, sendo que aumenta para 180 dias quando o trabalhador exerça um cargo de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade**, ou que exija uma

qualificação especial. Quando se trata de um **cargo de direção ou quadro superior, este período aumenta para os 240 dias.**

No caso do contrato de trabalho a termo, se este durar **6 ou mais meses, o período experimental é de 30 dias**, sendo que se for inferior aos 6 meses, o período experimental passa a ser **15 dias** (como acontece também no caso dos contratos de trabalho a termo incerto cuja duração não ultrapasse os 6 meses).

Remunerações

A remuneração é a prestação a que o trabalhador tem direito em contrapartida pelo seu trabalho. Compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie. Não se consideram remunerações as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, entre outras que tais, bem como as gratificações extraordinárias concedidas como prémio, e a participação nos lucros da empresa, por exemplo.

Contrariamente à perceção geral, as empresas não são obrigadas por lei a pagar um subsídio de alimentação (contribuição monetária compensatória dos gastos tidos pelo trabalhador nas refeições que têm lugar durante o período laboral) – não obstante, esta é uma prática comum, que se torna sujeita a pagamento se estiver contemplada no contrato de trabalho. O mesmo se aplica ao subsídio de transporte (ajuda de custo atribuída aos trabalhadores para compensar o curso das deslocações efetuadas ao serviço do empregador), que é de pagamento opcional para as organizações do setor privado.

Algumas das remunerações concedidas aos trabalhadores a par da retribuição base são:

- **Subsídio de Natal** – de valor (líquido) igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até dia 15 de dezembro de

cada ano ou em termos proporcionais (no ano de celebração, cessação, ou suspensão do contrato, o valor pago é proporcional ao tempo de serviço prestado). O subsídio de Natal pode ser pago na totalidade ou em duodécimos (distribuído em parcelas por todos os meses), conforme acordo entre o trabalhador e a entidade patronal;

- **Subsídio de férias** – aplicado a todos os trabalhadores por conta de outrem, compreende a retribuição base e outras prestações retributivas correspondentes à duração mínima das férias. Este subsídio pode ser pago por inteiro, caso o trabalhador tenha manifestado esse interesse por escrito, até ao dia 6 de janeiro, ou 50% antes do início das férias e os restantes 50% em duodécimos ao longo do ano;
- **Isenção de horário de trabalho** - o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica não inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia; ou duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho;
- **Trabalho noturno** - é pago com acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia. É considerado trabalho noturno aquele que compreenda um período de sete a onze horas de atividade que abranjam o tempo situado entre as 22h e as 7h;
- **Trabalho suplementar** - é pago pelo valor da retribuição horária com acréscimo de 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil; ou 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode ser cessado por iniciativa do trabalhador, da empresa ou de ambos (no caso do acordo mútuo), sob determinadas exigências legais – se o procedimento de cessação do contrato não cumprir com os trâmites definidos na lei, pode resultar em processos judiciais e pesadas indemnizações, aplicáveis às empresas, mas também aos trabalhadores que não sigam as diretrizes jurídicas na hora da saída.

Como tal, as diferentes formas de cessação do contrato de trabalho incluem:

- **Caducidade do contrato** – Esta forma verifica-se:
 - Quando existe uma impossibilidade absoluta e definitiva do trabalho prestar o seu trabalho ou do empregador o receber (p.e. morte do empregador, encerramento da empresa, morte do trabalhador, privação do título profissional);
 - Com a reforma do trabalhador;
 - Quando se verifica o seu termo, devendo ser feita uma comunicação à outra parte da vontade de o fazer cessar por escrito respeitando os devidos períodos de aviso prévio:

Contrato a Termo Certo	Contrato sem Termo
15 dias (empregador)	7 dias – contrato com duração inferior a 6 meses
8 dias (trabalhador)	30 dias - contrato com duração de 6 meses a 2 anos
	60 dias – contrato com duração superior a 2 anos

- **Revogação de contrato de trabalho** – Esta forma verifica-se quando há um acordo mútuo de cessação entre o trabalhador e o empregador, o qual deve constar de documento assinado por ambas as partes. Se houver lugar

ao pagamento de uma compensação para o trabalhador presume-se que inclui todos os valores/créditos vencidos à data de cessação do contrato.

- **Despedimento por iniciativa do empregador** – Quando a decisão de rescindir o contrato de trabalho parte do empregador, existem quatro modalidades de rescisão de contrato que este pode aplicar (sendo que todas exceto a primeira garantem compensação financeira ao trabalhador):
 - **Despedimento com justa causa** (ou despedimento por facto imputável ao trabalhador) – acontece quando um comportamento culposo do trabalhador torna impossível a continuidade da relação de trabalho;
 - **Despedimento por extinção do posto de trabalho** – ocorre quando a empresa é afetada por problemas estruturais, tecnológicos ou por crise no setor de atividade empresarial, suscitando a inexistência de uma função compatível com a categoria profissional do trabalhador dispensado;
 - **Despedimento coletivo** – esta modalidade contempla a cessação simultânea de vários contratos de trabalho (dois ou cinco no caso de micro e pequenas empresas, e um ou vários departamentos nas médias e grandes empresas), por motivos de redução de atividade da empresa, desequilíbrio económico-financeiro ou estrutural, ou alterações tecnológicas;
 - **Despedimento por inadaptação** – aplica-se quando o trabalhador apresenta redução contínua de produtividade, ou quando adota um cargo de chefia/complexidade técnica e não consegue cumprir com os objetivos acordados.
- **Denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador** – Quando a decisão de romper o vínculo laboral parte do

trabalhador, aplicam-se duas modalidades de cessação de contrato:

- **Denúncia com justa causa** – O trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato sob certas condições, entre as quais: falta culposa de pagamento pontual da retribuição pelo empregador; aplicação de sanção abusiva pelo empregador; falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho; ofensa à integridade física, ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante; entre outros. Para resolver o contrato o trabalhador tem de enviar carta registada ao empregador com indicação sucinta dos factos que justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento dos factos. Esta modalidade garante compensação financeira ao trabalhador;
- **Denúncia sem justa causa** – O trabalhador pode optar por denunciar o contrato de trabalho por qualquer motivo, a qualquer altura, estando sujeito a cumprir um aviso prévio – se não cumprir o aviso prévio, o trabalhador deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período em falta, podendo ainda ter de pagar uma indemnização por danos causados. O **período de aviso prévio** varia conforme a antiguidade e tipo de contrato:

	Até 6 meses	Entre 6 meses e 2 anos	Mais de 2 anos
Contratos de trabalho sem termo	30 dias de aviso	30 dias de aviso	60 dias de aviso
Contratos de trabalho a termo certo	15 dias de aviso	30 dias de aviso	30 dias de aviso

Contratos de trabalho a termo incerto	15 dias de aviso	30 dias de aviso	60 dias de aviso
--	------------------	------------------	------------------

Horário de trabalho

É o **empregador quem determina o horário de trabalho do trabalhador, mas dentro dos limites da lei (40 horas semanais)**, e tendo em conta as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador; a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; e a facilitação ao trabalhador a frequência de curso escolar, formação técnica ou profissional.

O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo, normalmente para almoço, não inferior a **1 hora nem superior a 2 horas**. O objetivo é que o trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho consecutivo – contudo, esta norma não é aplicável em todas as situações, pelo que certos profissionais poderão trabalhar mais de 6 horas seguidas, nomeadamente aqueles em postos de vigilância, transporte, sistemas de segurança, cargos de direção e pessoas isentas de horário de trabalho, entre outros.

Relativamente ao descanso diário de trabalho, a lei estipula que o trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, **11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos**. Também neste caso se aplicam determinadas exceções, nomeadamente os funcionários de direção isentos de horário de trabalho, as situações em que há necessidade de prestação de trabalho suplementar, em serviços de limpeza com períodos de trabalho fracionados e nas atividades que exigem a garantia de continuidade do serviço ou da produção.

De todo o modo, a lei estipula as interrupções e intervalos estão contemplados no período de trabalho, nomeadamente para os seguintes fins: para satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador (resultante de consentimento do empregador); por motivos técnicos (limpeza, manutenção, afinação de

equipamento, carga ou descarga de mercadoria, falta de matéria-prima...); por imposição de normas de segurança e saúde no trabalho.

Faltas

Segundo a lei, é considerada falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a sua atividade durante o período normal de trabalho diário. A lei prevê que essas faltas podem ser de **dois tipos: justificadas (remuneradas ou não remuneradas) ou injustificadas**.

À exceção das faltas que conferem uma via alternativa de remuneração (como é o caso do regime de segurança social de proteção na doença e dos subsídios ou seguros aplicáveis aos acidentes de trabalho), as faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador e não determinam perda de retribuição. Ainda que possam ser consideradas faltas justificadas aquelas definidas internamente pelo empregador, os motivos contemplados na lei como faltas justificadas são:

- casamento;
- falecimento do cônjuge ou outro parente;
- prestação de prova em estabelecimento de ensino – aplicável aos trabalhadores-estudantes, que podem faltar no dia da prova e no dia imediatamente anterior;
- doença – aplicável a casos de doença, acidente ou processo de procriação medicamente assistida;
- assistência a filho, neto ou outro membro do agregado familiar – o tempo de falta e condições aplicáveis variam consoante o laço familiar e situação de doença;
- deslocação a estabelecimento de ensino;
- representação coletiva de trabalhadores;
- candidato a um cargo público.

Qualquer falta não prevista na lista anterior é **considerada falta injustificada** e em violação do dever de assiduidade, determinando a perda da retribuição correspondente ao período de ausência. Segundo o Código de Trabalho, em vez de perda de retribuição pode optar por renunciar a dias de férias em igual número do de faltas, ou prestar trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites legais.

A justificação de faltas deve ser comunicada ao empregador com 5 dias de antecedência, sempre que possível, ou no menor período de tempo possível. Em caso de doença, a prova é feita por declaração de estabelecimento hospitalar ou por atestado médico. A apresentação de uma declaração médica fraudulenta constitui justa causa de despedimento.

Parentalidade

O Código do Trabalho dedica vários artigos às **questões da parentalidade**, estipulando inclusive as definições de **trabalhadora grávida**, trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico, **trabalhadora puérpera**, trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento e **trabalhadora lactante**, trabalhadora que amamenta o/a filho/a e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico).

Existem vários tipos de licença parental: a licença parental inicial, a licença exclusiva da mãe e a licença exclusiva do pai. A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho/a, a **licença parental inicial** de 120 ou 150 dias consecutivos (e, no caso de gémeos, os períodos são acrescidos de 30 dias por cada gémeo), cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos

exclusivos da mãe. Se os pais decidirem partilhar a licença, têm direito a 30 dias extra - no entanto, só podem usufruir deste benefício se gozarem esses 30 dias de forma consecutiva ou se dividirem em dois períodos de 15 dias a repartir por ambos (períodos esses que também têm que ser tirados consecutivamente).

Relativamente à **licença exclusiva da mãe**, esta compreende **30 dias facultativos para serem gozados antes do parto**, e **42 dias obrigatórios para gozo pós-parto**. O gozo da licença antes do parto depende de uma comunicação ao empregador da intenção de uso desses dias, através de apresentação de atestado médico que indique a data prevista do parto com antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível. Os 42 dias de gozo obrigatório fazem parte do período de licença parental inicial supramencionado.

É também obrigatório o gozo de uma **licença exclusiva do pai**, de **20 dias úteis**, seguidos ou interpolados, nas 6 semanas (42 dias) seguintes ao nascimento da criança, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente após o nascimento. O pai tem ainda direito a **5 dias úteis de licença**, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

No que toca à **remuneração durante estes períodos de licença parental**, esta depende da “modalidade” de licença adotada: os 120 dias de licença parental inicial são pagos a 100%, sendo que os 150 dias são pagos a 80%. Se a mãe e pai gozarem da licença parental inicial partilhada, os 150 dias gozados são pagos a 100% e os 180 dias são pagos a 83%.

Durante o **período de amamentação**, a mãe tem direito a dispensa para esse efeito durante o tempo que durar a amamentação. Essa dispensa pode ser gozada em dois períodos distintos durante o dia, com a duração máxima de 1h cada (a não ser que haja outro acordo com a entidade empregadora). No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam

atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

No Código do Trabalho estão contempladas também as **faltas para assistência a filhos**, sendo que o trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência “inadiável e imprescindível”, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

Entidades dedicadas à lei laboral

Existem várias entidades dedicadas à lei laboral em Portugal, a par do **Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social**, a entidade governamental máxima no tocante às políticas de emprego, formação profissional, relações laborais e condições de trabalho.

Entre estes organismos encontra-se a **Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)** - cuja missão é promover a melhoria das condições de trabalho e controlar o cumprimento das normas em matéria laboral – e a **Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT)** – que visa acompanhar as relações laborais e prevenir conflitos coletivos de trabalho, apoiando as políticas públicas de condições de trabalho, emprego e formação profissional.

Direitos e Deveres

O direito ao trabalho é um direito universal em Portugal, claramente contemplado na Constituição da República Portuguesa: isto pressupõe que existem **direitos e deveres** para ambas as partes da **relação laboral**.

Direitos do trabalhador	Deveres do trabalhador
Um salário que constitua uma retribuição justa e adequada ao trabalho efetuado	Respeito pelos colegas e pelo empregador
Normas de higiene e segurança no trabalho que permitam condições adequadas para os trabalhadores desenvolverem a sua atividade e que permitam reduzir o risco de doenças profissionais	Assiduidade e pontualidade
Assistência em situações de desemprego, acidentes de trabalho ou doença profissional	Trabalho com zelo e diligência
Proteção na parentalidade e equilíbrio entre vida familiar e pessoal	Cumprimento de ordens, desde que não colidam com os seus próprios direitos
Férias pagas (obrigatórias e irrenunciáveis) e descanso semanal	Lealdade para com o empregador, não negociando nas suas costas nem revelando informações confidenciais a terceiros
Formação profissional - mínimo de 40h de formação contínua a cada ano (aos contratados a termo por período igual ou superior a 3 meses, devem ser garantidas o n.º de horas proporcional)	Zelar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador

Também no que toca aos deveres do empregador, a lei determina certos pontos, tais como:

- Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos,

intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

- Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho.

Impostos e Segurança Social

Alguns conceitos essenciais

Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS)

O **IRS** tem por objetivo a tributação anual, global e personalizada do rendimento das pessoas residentes em território nacional. O IRS incide diretamente sobre o rendimento, tributando vencimentos, gratificações, prestações de serviços, entre muitas outras fontes de rendimento.

Este imposto é progressivo, ou seja, **calcula-se por escalões**: quanto mais elevado o escalão de rendimento sujeito a imposto, maior a taxa. Tem também em conta o contexto socioeconómico do contribuinte e do seu agregado familiar, considerando o estado civil, o número de dependentes, o património, possíveis graus de deficiência (se existentes), entre outros fatores.

Contribuições para a Segurança Social

A Segurança Social é o sistema que procura assegurar direitos básicos e igualdade de oportunidades aos cidadãos, bem como promover o bem-estar e a coesão social para todos os cidadãos portugueses ou estrangeiros trabalhadores/residentes em Portugal. É a **Segurança Social** que assegura a **proteção em situações de doença, desemprego, invalidez e apoio à família**.

No caso **dos trabalhadores por conta de outrem**, a comunicação à segurança social da celebração do contrato de trabalho fica à responsabilidade da entidade patronal, bem como as contribuições para a Segurança Social que são descontadas diretamente do vencimento e outros rendimentos tributáveis. Para mais informações, pode consultar o Portal da Segurança Social: www.seg-social.pt/trabalhador-por-conta-de-outrem

Já no que toca aos **trabalhadores independentes**, estes ficam inscritos na Segurança Social aquando da abertura de atividade, e a entidade faz o seu enquadramento no regime dos trabalhadores independentes. O **cálculo das contribuições dos trabalhadores independentes incide apenas sobre uma parte dos rendimentos** e é efetuado em **períodos trimestrais** – é requerido que estes trabalhadores entreguem à Segurança Social uma declaração trimestral com os rendimentos recebidos durante esse período. Para mais informações, pode consultar o Portal da Segurança Social: www.seg-social.pt/trabalhador-independente

Situação de Desemprego

Numa situação de perda involuntária de emprego, a Segurança Social garante uma prestação em dinheiro atribuída aos beneficiários que cumprem com as condições de atribuição, para compensar a falta de remuneração.

Entre os requisitos para a atribuição do **subsídio de desemprego** constam os seguintes itens:

- residir em território nacional;
- estar em situação de desemprego involuntário;
- ter capacidade e disponibilidade para o trabalho;
- estar inscrito para procura de emprego no centro de emprego da área de residência; e ter o prazo de garantia exigido (360 dias de trabalho por conta de outrem com registo de remunerações nos 24 meses anteriores à data do desemprego).

Para solicitar o subsídio de desemprego deve, em primeiro lugar, **inscrever-se** no Instituto de Emprego e Formação Profissional online, através do Portal do IEFP, ou no centro IEFP mais próximo da área de residência), e levar consigo a declaração de situação de desemprego, passada pela entidade empregadora – este documento comprova o desemprego e indica a data da última remuneração. Deverá também efetuar o requerimento do subsídio de desemprego, aplicável para trabalhadores por conta de outrem em situação de desemprego involuntário.

O **subsídio de desemprego deve ser solicitado no prazo de 90 dias consecutivos a contar da data em que ficou desempregado** – se entregar o requerimento após este prazo, os dias correspondentes ao atraso serão descontados no período de concessão do apoio. O subsídio (se for atribuído) começa a ser pago a partir da data do requerimento. O **tempo de duração do subsídio de desemprego depende da idade do beneficiário e do número de meses com registo de remunerações para a Segurança Social**.

É importante ressaltar que o subsídio de desemprego acarreta deveres junto da Segurança Social e do IEFP para os beneficiários, sob pena de o apoio ser suspenso ou revogado, ou até sob penalização de pagar uma multa.

Para com a Segurança Social, o beneficiário tem a obrigação de comunicar, no prazo de 5 dias úteis, qualquer situação que leve à suspensão ou fim do subsídio, bem como a decisão judicial do processo contra a entidade empregadora (na eventualidade de o trabalhador ter terminado o contrato com justa causa e a entidade empregadora não ter concordado, ou vice-versa).

Para com o IEFP, é **dever do beneficiário de prestações de desemprego**:

- Aceitar e cumprir as ações previstas no Plano Pessoal de Emprego (conjunto de etapas para integração ou reintegração do desempregado no mercado de trabalho, que inclui ações para obtenção de emprego, exigências mínimas na procura ativa de emprego e ações de acompanhamento e avaliação a desenvolver pelo centro de emprego);
- Aceitar emprego conveniente;
- Aceitar trabalho socialmente necessário;
- Aceitar formação profissional do IEFP;
- Aceitar outras medidas ativas de emprego, ajustadas ao seu perfil;
- Aceitar as medidas de acompanhamento, avaliação e controlo que lhe forem definidas;
- Comparecer nas datas e locais determinados pelo Serviço de Emprego;
- Procurar ativamente emprego pelos seus próprios meios e efetuar a respetiva prova junto do Centro de Emprego (comprovar que enviou candidaturas espontâneas, respondeu a anúncios de emprego, compareceu a entrevistas de emprego...);
- Comunicar, com a antecedência mínima de um mês, a intenção de usufruir do período anual de dispensa de 30 dias do cumprimento das obrigações definidas para os beneficiários das prestações de desemprego;
- Comunicar ao Serviço de Emprego, no prazo de 5 dias úteis, a contar da data de conhecimento do facto, sempre que:

- Mudar de morada (mesmo que já tenha efetuado a alteração de residência no Cartão do Cidadão);
- Se ausentar do país, indicando o respetivo período;
- Começar ou terminar o período de duração da proteção na maternidade, paternidade e adoção.
- Ficar de baixa por doença - tem de apresentar o Certificado de Incapacidade Temporária para o Trabalho (CIT) por estado de doença, inicial e prolongamentos;
- Ficar em situação de incapacidade temporária para assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filhos, adotados ou enteados menores de 12 anos, ou a deficiente, mediante a apresentação do CIT;
- Começar a trabalhar (por conta de outrem ou por conta própria).

Para mais informações sobre o subsídio de desemprego, deve consultar o portal da Segurança Social, através do seguinte link: www.seg-social.pt/subsidio-de-desemprego

Além do subsídio de desemprego, a Segurança Social confere outros apoios financeiros na situação de desemprego, entre os quais o subsídio social de desemprego, o subsídio por cessação de atividade e o subsídio de desemprego parcial – pode informar-se sobre estes apoios e as suas especificidades no portal da Segurança Social, através do seguinte link: www.seg-social.pt/desemprego

