

SPIS TREŚCI

1. Informacje ogólne o Portugalii	2
1.1. Informacje geograficzne	2
1.2. Cechy charakterystyczne Portugalii	2
1.3. Powszechne święta narodowe i dni wolne od pracy	3
1.4. Telefony alarmowe i informacyjne	3
1.5. Adresy polskich placówek dyplomatycznych	4
1.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	5
2. Praca w Portugalii	5
2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Portugalii	5
2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do portugalskiego rynku pracy	5
2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Portugalii	6
2.1.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu ...	13
2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Portugalii	14
2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia	14
2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES	14
2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy	14
2.2.4. Prasa	14
2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy	15
2.2.6. Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty - CV, list motywacyjny i inne)	16
2.2.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu ...	18
2.3. Warunki pracy	18
2.3.1. Rodzaje umów o pracę	18
2.3.2. Ustanie stosunku pracy	21
2.3.3. Czas pracy	22
2.3.4. Urlop wypoczynkowy	23
2.3.5. Wynagrodzenie za pracę	25
2.3.6. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu ...	28
2.4. Podatki	28
2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych	28
2.4.2. Podatek VAT	30
2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne	31
2.4.4. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu ...	32
2.5. Zabezpieczenia społeczne	32
2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych - beneficjenci i warunki uzyskania	34
2.5.1.1. Emerytura (pensão de velhice)	34
2.5.1.2. Świadczenia na wypadek choroby	35
2.5.1.3. Świadczenia na wypadek macierzyństwa	36
2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy	38
2.5.1.4.1. Renta dla członków rodziny po zmarłej osobie	38
2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	39
2.5.2. Inne świadczenia socjalne - beneficjenci i warunki uzyskania	40
2.5.2.1. Świadczenia rodzinne	40
2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia	41
2.5.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu ...	44

2.6. Możliwości podjęcia stażu w Portugalii.	44
2.6.1 Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu. ...	45
3. Warunki życia	46
3.1. Zakwaterowanie i koszty utrzymania	46
3.2. Prawo jazdy	48
3.3. System edukacji w Portugalii.....	49
3.4. Uznawalność dyplomów i kwalifikacji dla celów zawodowych	51
3.5. Kursy języka narodowego.....	52
3.6. System opieki zdrowotnej.....	53
3.6.1. Ogólne zasady dostępu do usług medycznych.....	53
3.6.2. Dokumenty niezbędne do uzyskania świadczeń medycznych w Portugalii	56
3.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu.....	57

1. Informacje ogólne o Portugalii

1.1. Informacje geograficzne

Portugalia położona jest w południowej części Europy, na Półwyspie Iberyjskim. Terytorium lądowe zajmuje powierzchnię 92.412 km². Integralną część Portugalii stanowią również dwa autonomiczne regiony, które są niezależne politycznie i posiadają odrębną administrację - archipelag wysp Madera oraz archipelag wysp Azory - znajdujące się na Oceanie Atlantyckim. Region Autonomiczny Madery obejmuje: Wyspy Madera, Porto Santo oraz kilka mniejszych wysp. Azory to archipelag dziewięciu wysp wulkanicznych: Flores, Corvo, Faial, Pico, São Jorge, Graciosa, Terceira, São Miguel i Santa Maria. Od północy i wschodu Portugalia graniczy z Hiszpanią - długość granicy - 1214 km, od zachodu i południa - z Oceanem Atlantyckim. Długość wybrzeża wynosi 1793 km. Terytorium Portugalii jest zróżnicowane. Na północy dominuje teren górzysto-wyżynny, zaś na południu nizinno-wyżynny. Wybrzeże jest wyrównane, piaszczyste lub skaliste. Najwyższy szczyt Portugalii to Pico (2351 m n.p.m.), położony na Azorach.

Klimat

Portugalia leży w strefie klimatu śródziemnomorskiego oceanicznego – z bardzo łagodnymi zimami i długimi ciepłymi latami - aczkolwiek występują wyraźne różnice klimatyczne w poszczególnych okresach roku pomiędzy południową i północną częścią kraju, jak również częścią przybrzeżną i wyspiarską. Część północna charakteryzuje się największymi opadami i najniższymi średnimi temperaturami. Na południe od rzeki Tagus widoczny jest wpływ Morza Śródziemnomorskiego, co przejawia się gorącym okresem letnim i krótkim okresem zimowym z niewielkimi opadami. Na Maderze panuje klimat śródziemnomorski z łagodnymi temperaturami przez cały rok, natomiast na Azorach - klimat umiarkowany morski, z obfitymi opadami. Na wybrzeżu zimy są łagodne i deszczowe, a lata wilgotne, natomiast w głębi kraju - lata są gorące i suche, a zimy chłodne. Zima trwa krótko - od listopada/grudnia do lutego/marca, cieplej robi się już w okresie maja – czerwca i wysokie temperatury utrzymują się do września. Średnia dzienna temperatura zimą waha się w granicach ok. 12 °C , natomiast latem od 22°C do 41°C.

1.2. Cechy charakterystyczne Portugalii

- pełna nazwa: Republica Portuguesa
- członek Unii Europejskiej od 1986 r.
- ustrój polityczny: zgodnie z konstytucją z 1976 r. (wielokrotnie nowelizowaną) Portugalia jest republiką. Władzę ustawodawczą sprawuje - 1-izbowy parlament - Zgromadzenie Republiki - 230 członków, wyłaniany w wyborach powszechnych, bezpośrednich i równych, w głosowaniu tajnym, na 4-letnią kadencję. Władzę wykonawczą sprawuje rząd. Głową

państwa jest prezydent (od 2016 r. Marcelo Rebelo de Sousa) wybierany na 5-letnią kadencję w wyborach powszechnych i bezpośrednich;

Azory i Madera, jako regiony autonomiczne, posiadają własny statut i organy władzy. Reprezentantem państwa w regionie jest minister republiki, powoływany przez prezydenta.

- stolica: Lizbona (ok. 548 tys. mieszkańców – 2018)
- największe miasta: Lizbona, Porto, Vila Nova de Gaia, Amadora, Braga, Almada, Funchal (Madera), Coimbra, Setubal, [Aguilva-Cacém](#)
- religia – Portugalia nie ma ustanowionej oficjalnej religii - większość ludności należy do Kościoła Rzymskokatolickiego – 93,8% Portugalczyków identyfikuje się jako chrześcijanie. 81% ludności Portugalii jest katolicka, ale tylko około 19% bierze udział we mszy i przyjmuje regularnie sakramenty. 4,4% - nie jest związana z żadną religią (według spisu z 2010 r. 6,8%), 0,6% wyznaje islam, 0,6% buddyzm, 0,5% tradycyjne religie etniczne i 0,1% inne religie. Obok katolicyzmu chrześcijaństwo w Portugalii reprezentują: protestantyzm (1,6%), Świadkowie Jehowy (0,5%) i prawosławie (0,2%)
- podział administracyjny: 18 dystryktów, 2 regiony autonomiczne - Azory i Madera i 2 obszary metropolitarne (Lizbony i Porto)
- język urzędowy: portugalski
- obowiązująca waluta: 1 Euro = 100 centów (od 1 marca 2002 r.)
- ludność: liczba ludności: 10.16 mln gęstość zaludnienia – 112 osób/km² (2020). Portugalia to jeden z najbardziej jednolitych narodowościowo i etnicznie krajów Europy - Portugalczycy stanowią 98% ludności; kilkudziesięczne grupy mniejszościowe to: Brazylijczycy, Hiszpanie, Brytyjczycy i imigranci z Republiki Zielonego Przylądka.

1.3. Powszechne święta narodowe i dni wolne od pracy

W Portugalii obchodzonych jest 12 świąt narodowych oraz dodatkowo, przysługują 2 dni wolne od pracy.

1 stycznia - Nowy Rok

marzec/kwiecień - Wielkanoc

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

1 maja - Święto Pracy

czerwiec - Boże Ciało

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

15 sierpnia - Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny

5 października - Dzień Republiki

1 listopada - Wszystkich Świętych

1 grudnia - Dzień Niepodległości

8 grudnia - Święto Niepokalanego Poczęcia NMP

25 grudnia - Boże Narodzenie

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

1.4. Telefony alarmowe i informacyjne

Informacja - 118

Telefon alarmowy - 112



1.5. Adresy polskich placówek dyplomatycznych

- Ambasador Portugalii w Polsce - Luis Cabaço (od stycznia 2019 r.)
Adres: ul. Ateńska 37, 03-978 Warszawa
- Ambasador RP w Portugalii - Jacek Junosza Kisielewski (od maja 2016 r.)
Ambasada RP - Embaixada da Republica da Polonia
Ave das Descobertas 2, 1400-092 Lisboa, Portugal
Tel.: +351 21 301410, +351 21 3012350, +351 21 3014200
Fax.: +351 21 3041429

- **Konsulat w Lizbonie**

Konsul RP w Lizbonie, Bartosz Sejbuk

Informacje konsularne udzielane są telefonicznie, za pośrednictwem poczty elektronicznej i zwykłej oraz faksu.

Tel. +351 21 304 14 37 , Faks: +351 21 304 14 29,

e-mail: lizbona.amb.sekretariat@msz.gov.pl

Czynny: poniedziałki, wtorki, czwartki i piątki w godz. 9.00 – 14.00, środy w godz. 13.00 – 18.00

Skargi i wnioski przyjmowane są w Konsulacie RP w poniedziałki w godz. 12.00 - 14.00 oraz środy w godz. 16.00 - 18.00

numer alarmowy referatu konsularnego: +351 913 254 442 (tylko w ważnych przypadkach)

e-mail: lizbona.konsulat@msz.gov.pl

- 118 – informacja o numerach krajowych
- 800 216 200 – informacja o numerach międzynarodowych
- 800 296 296 – linia pomocy turystom

wizyty w Konsulacie RP w Lizbonie należy rejestrować w systemie e-konsulat (<https://www.e-konsulat.gov.pl>)

- **Konsulat Honorowy RP w Albufeira**

konsul honorowy: Elidérico José Gomes Viegas (język konsula portugalski, hiszpański, angielski)

Quinta da Bolota, Lote 4A, 8200-314 Albufeira

(adres do korespondencji) E.C. Cerro Alagoa - Apartado 2360, 8201 - 918 Albufeira

Tel.: +351 968059595 (kom.) Tel.: +351 289580530 Tel. dyżurny: +351 968059595

Faks: +351 289580539

consul.polonia@mail.telepac.pt konsulat-polska@mail.telepac.pt

- **Konsulat Honorowy RP w Porto - Pedro Silva Reis**

- Strona internetowa: www.consuladopoloniaporto.pt

- Adresy mailowe:

- geral@consuladopoloniaporto.pt

- consulhonorario@consuladopoloniaporto.pt

- konsulhonorowy@consuladopoloniaporto.pt

- danuta.kondek@consuladopoloniaporto.pt

1.6. Adresy stron internetowych o Portugalii w języku angielskim

<http://www.eures.europa.eu> - portal mobilności zawodowej

1.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

[.msz.gov.pl/](http://msz.gov.pl/) <https://lizbona.pl/>

2. Praca w Portugalii

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Portugalii.

2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do portugalskiego rynku pracy

1 maja 2006 r. Portugalia w pełni otworzyła swój rynek pracy dla obywateli Polski. Oznacza to, że obywatele polscy nie potrzebują ubiegać się o zezwolenie na pracę, aby podjąć legalne zatrudnienie w Portugalii i mogą w pełni korzystać ze wszystkich praw wynikających z unijnych zasad swobody przepływu pracowników oraz usług. Mają te same przywileje, co pracownicy portugalscy, w szczególności dotyczy to przywilejów związanych z warunkami pracy, płacy i ubezpieczeń społecznych. Obywatele Polski, podobnie jak inni obywatele pochodzący z nowych krajów Unii Europejskiej, uzyskują preferencje w dostępie do portugalskiego rynku pracy, przed obywatelami pochodzącymi z krajów trzecich. Członkowie rodziny pracownika z nowego kraju członkowskiego również otrzymują dostęp do portugalskiego rynku pracy. Obywatele UE mają prawo przebywać na terenie Portugalii do 3 miesięcy na podstawie ważnego paszportu lub dowodu osobistego. Muszą również wskazać adres, pod którym będą zamieszkiwać. Jeżeli zamierzamy przebywać w Portugalii dłużej niż 3 miesiące należy zwrócić do lokalnego Oddziału Urzędu ds. Cudzoziemców i Granic (*Direcção ou Delegação Regional do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SEF*) lub Urzędu Miasta (*Câmara Municipal - nie wszystkie Urzędy Miast wydają tego typu dokumenty*) z wnioskiem o wydanie Karty Pobytu Obywatela Unii Europejskiej (*Certificado de Registo*) - rejestracja pobytu obywatela UE dla siebie i członków rodziny, którzy razem przebywają w Portugalii. Karta jest wydawana na 5 pięć lat lub na przewidywany okres pobytu.

Aby uzyskać Kartę Pobytu należy przedstawić:

- ważny paszport lub inny dowód tożsamości,
- dokumenty potwierdzające posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego oraz środków wystarczających na pokrycie kosztów utrzymania siebie i rodziny,
- inne dokumenty uzasadniające cel pobytu, np. potwierdzenie przyjęcia na studia, wykonywania pracy (umowa o pracę) lub prowadzenia działalności gospodarczej.

Bliższe informacje: tel. +35 808 202 653, www.sef.pt, email: griocrp.cc@sef.pt

Po przyjeździe do Portugalii warto udać się do najbliższego urzędu pracy lub skontaktować się z punktem informacyjnym poprzez stronę internetową <http://iefponline.iefp.pt>.

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

Każdy, kto zamierza podjąć zatrudnienie w Portugalii, powinien posiadać numer Identyfikacji Podatkowej (*Número de Contribuinte, znany również jako Número de Identificação Fiscal - NIF*). W tym celu należy złożyć podanie wraz z paszportem lub dowodem osobistym i informacją o miejscu zamieszkania w Portugalii, do Wydziału Finansowego (*Repartição de Finanças*).

Szczegółowe informacje są dostępne na stronie www.portaldasfinancas.gov.pt/

Należy również otworzyć konto bankowe i uzyskać numer ubezpieczenia społecznego (informacje poniżej). Zwykle pracodawcy pomagają w uzyskaniu numeru ubezpieczenia.

2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Portugalii¹

Portugalia jest państwem o ogromnym potencjale gospodarczym, które sprzyja rozkwitowi biznesu. Przedsiębiorcy zagraniczni, traktowani są tak, jak obywatele Portugalii, nie muszą uzyskiwać dodatkowych zezwoleń oraz dodatkowo rejestrować swojej działalności. Na skutek rozwoju nowoczesnych technologii oraz modernizacji administracji publicznej w Portugalii proces zakładania własnej działalności gospodarczej w Portugalii staje się z roku na rok coraz bardziej uproszczony (jeden z najprostszych w Europie). Wszystkich formalności związanych z założeniem, przekształceniem, a także rozwiązaniem firmy można dokonać w jednym miejscu - w Centrum Formalności Przedsiębiorcy (*Centro de Formalidades das Empresas*, CFE (rodzaj „jednego okienka”). Centrum składa się z przedstawicieli wszystkich publicznych instytucji i urzędów odpowiedzialnych za formalny proces rejestracji nowej **firmy** na poszczególnych etapach rozpoczynania działalności gospodarczej. W tym samym budynku znajduje się również biuro informacji dla przedsiębiorców (*help desk*). Obecnie w Portugalii działa 10 oddziałów *Lojas da Empresa*: w Combra, Braga, Aveiro, Lisboa, Porto, Leiria, Visem, Loulé, Funchal i Setúbal.

Istnieje również możliwość zarejestrowania firmy w ramach mechanizmu *Empresa na Hora* („Firma w godzinę”), który umożliwia przeprowadzenie całego procesu zakładania spółki w ciągu 1 godziny w punktach zlokalizowanych w całym kraju.

W Portugalii tworzenie spółek jest regulowane przez Kodeks Spółek Handlowych, który wszedł w życie dekretem z mocą ustawy nr 262/86 z dnia 2 września 1986 r. i od tego czasu ulegał kilkakrotnej nowelizacji. Istnieje również szereg specjalnych przepisów regulujących poszczególne rodzaje spółek handlowych. Zgodnie z ww. Kodeksem - w zależności od rodzaju podmiotu zakładającego działalność gospodarczą, firma może posiadać osobowość prawną indywidualną lub zbiorową.

1. Osobowość Indywidualna - działalność zakładana i prowadzona jest przez jedną osobę, której majątek własny jest powiązany z prowadzoną działalnością. Możliwe formy prawne to:

- Przedsiębiorca Indywidualny (*Empresário em Nome Individual*)
- Jednoosobowa Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością (*Sociedade Unipessoal por Quotas*)
- Jednoosobowe Przedsiębiorstwo z Ograniczoną Odpowiedzialnością (*Estabelecimento Individual de Responsabilidade Limitada – EIRL*)

2. Osobowość zbiorowa - działalność zakładana i prowadzona jest przez grupę osób (wspólników), a odpowiedzialność za spółkę ponoszą wszyscy właściciele. Możliwe formy prawne to:

- Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością (*Sociedade por Quotas*)
- Spółka Jawna (*Sociedade em Nome Colectivo*)
- Spółka Akcyjna (*Sociedade Anónima*)
- Spółka Komandytowa (*Sociedade em Comandita*)
- Spółdzielnia (*Cooperativa*)

W Portugalii najczęściej są zakładane spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółki akcyjne.

Działalność zakładana przez jedną osobę:

Przedsiębiorca indywidualny

- Posiada formę prawną przedsiębiorstwa indywidualnego i jest własnością jednej osoby.

¹ W opracowaniu materiału wykorzystano informacje zamieszczone na portalu INFOR.PL

- Może prowadzić swoją działalność w sektorach takich, jak: handel, przemysł lub rolnictwo.
- Majątek posiadany przez przedsiębiorcę jest bezpośrednio wykorzystywany na cele związane z prowadzeniem działalności gospodarczej.
- Nie istnieje faktyczne rozdzielenie majątku osobistego od majątku firmy. Przedsiębiorca indywidualny całkowicie odpowiada za długi zaciągnięte w ramach wykonywanej przez siebie działalności wszystkimi dobrami, które składają się na jego majątek.
- Nazwa firmy może zawierać kompletne lub skrócone imię i nazwisko przedsiębiorcy oraz przydomek lub odwołanie odnoszące się do obszaru jej działalności.
- Każda osoba indywidualna może posiadać tylko jedną firmę.
- Nie jest wymagane posiadanie minimalnego kapitału w celu rozpoczęcia działalności oraz umowa spółki.

Procedura rejestracji w przypadku działalności gospodarczej na zasadzie samozatrudnienia jest znacznie uproszczona. Wymagana jest jedynie rejestracja w urzędzie skarbowym odpowiednim dla miejsca zamieszkania. Przedsiębiorca rozpoczynający działalność powinien również przedstawić zaświadczenie o numerze identyfikacji podatkowej lub uzyskać taki numer. Prawo portugalskie dopuszcza jednoosobowe przedsiębiorstwo prywatne z ograniczoną odpowiedzialnością, jednak ta forma wymaga rejestracji w rejestrze handlowym. Odpowiedzialność przedsiębiorcy jest wtedy ograniczona do zarejestrowanego kapitału.

Jednoosobowa Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością

- Tworzona przez osobę fizyczną lub prawną, która zamierza prowadzić działalność handlową i jest właścicielem całego kapitału zakładowego (minimum 5000 Euro).
- Odpowiedzialność wspólników jest ograniczona zgodnie z wysokością wniesionego kapitału, która może być dowolnie ustalona przez wspólników.
- Firma tego rodzaju spółek powinna zawierać wyrażenie „Jednoosobowa Spółka” lub słowo „Jednoosobowa” przed słowem „Ograniczona Odpowiedzialność” lub skrótem „Lda” (Sp. z o.o.)

Jednoosobowe Przedsiębiorstwo z Ograniczoną Odpowiedzialnością

- Minimalny kapitał zakładowy wynosi 5.000 Euro i powinien w co najmniej 2/3 składać się ze środków pieniężnych (3.333,33 Euro).
- Kapitał musi być wniesiony w pełni na dzień przyznania aktu utworzenia.
- Zezwala na utworzenie niezależnego kapitału, na bazie którego osoba fizyczna prowadzi swoją firmę lub działalność gospodarczą, jednakże bez posiadania osobowości prawnej.
- Istnieje odrębność aktywów należących do osoby fizycznej i aktywów firmy. Nazwa firmy powinna zawierać nazwisko właściciela, w całości lub w skrócie, a także wyrażenie - Jednoosobowe Przedsiębiorstwo z Ograniczoną Odpowiedzialnością lub skrót „E.I.R.L”. Może również zawierać odniesienie do branży działalności.

Działalność zakładana przez grupę osób:

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

- Najczęściej stosowana forma prawna dla firm w Portugalii.
- Powinna składać się z co najmniej 2 wspólników (może posiadać jednego wspólnika na okres nie dłuższy niż 1 rok).
- Zaletą tej formy spółki jest jej odpowiedzialność za zobowiązania tylko majątkiem spółki. Jednak w przypadku zobowiązań wobec Skarbu Państwa (podatki dochodowe, ubezpieczenia społeczne, VAT) przedsiębiorcy odpowiadają całym swoim majątkiem.

- Wkłady wspólników do spółki powinny być dokonane do czasu zawarcia umowy. Mimo to zawsze, gdy pozwala na to prawo, wpisy mogą być realizowane do końca pierwszego roku finansowego licząc od daty ostatecznej rejestracji spółki. Wspólnicy mogą ponadto, w przypadkach i na warunkach dozwolonych prawem, umownie określić odroczenie wnoszonych wkładów pieniężnych.
- Minimalny kapitał zakładowy wynosi 5.000 euro. Podzielony jest on na udziały - każdemu wspólnikowi przypada udział początkowy przy założeniu spółki. Minimalny udział nie może być mniejszy niż 2 proc. minimalnego kapitału zakładowego, czyli 100 [Euro](#). Wspólnicy solidarnie odpowiadają za wkłady uzgodnione w umowie spółki.
- Jednym z najważniejszych wymagań prawnych jest utworzenie kapitału rezerwowego w wysokości 5% wyników danego roku budżetowego, do momentu, kiedy kapitał rezerwowy osiągnie kwotę równą 20% kapitału zakładowego (tak czy inaczej minimalna kwota stosowana w przypadku spółek z ograniczoną odpowiedzialnością nie może być mniejsza niż 2500 euro). Umowa spółki może ustanowić wyższą kwotę minimalną dla rezerwy.
- Co najmniej 50% rocznego zysku powinno być podzielone między udziałowców spółki, chyba, że postanowiono inaczej.
- Nazwa tej spółki to nazwiska wszystkich lub tylko niektórych wspólników, dowolna nazwa lub oba te elementy i dodany do nich odpowiedni zwrot „LDA” („z o.o.”).

Spółka jawna

- Obowiązuje zasada osobistej, nieograniczonej solidarnej i subsydiarnej odpowiedzialności wspólników wobec spółki oraz wobec wierzycieli.
- Minimalna wymagana liczba wspólników – 2.
- Prawo nie ustanawia obowiązkowej minimalnej kwoty, ponieważ każdy wspólnik odpowiada za zobowiązania spółki bez ograniczenia całym swoim majątkiem solidarnie z pozostałymi wspólnikami i spółką.
- Firma spółki jawnej powinna zawierać w swojej nazwie nazwiska (pełne lub skrótowe) lub nazwę własną firmy albo nazwisko jednego albo kilku wspólników oraz dodatkowo oznaczenie „e Companhia, lub skrót „e Cia, lub inne oznaczenia sugerujące istnienie większej liczby członków, np.: „e Irmãos, w pełni lub w skrócie.

Spółka akcyjna

- Odpowiednia forma organizacyjno-prawną dla większych przedsiębiorców.
- Do założenia wymagana jest umowa w formie aktu notarialnego oraz statut spółki.
- Kapitał spółki podzielony jest na akcje i odpowiedzialność każdego wspólnika ograniczona jest do wartości posiadanych przez niego akcji.
- Nominalny minimalny kapitał zakładowy spółki wynosi 50.000 Euro, reprezentowany przez akcje.
- Wszystkie akcje mają taką samą wartość nominalną, która nie może być niższa od jednego eurocenta (1/100 [Euro](#)).
- Aport rzeczowy nie jest akceptowany.
- Do założenia spółki akcyjnej wymaganych jest minimum 5 wspólników (osoby fizyczne lub prawne), krajowych lub zagranicznych, z wyjątkiem sytuacji, gdy Kodeks Spółek Handlowych stanowi inaczej.
- Publikacja sprawozdań finansowych nie jest obowiązkowa, ale roczne sprawozdania finansowe muszą być złożone online na specjalnie utworzonym do tego celu przez rząd portalu – Informação Empresarial Simplificada (<http://www.ies.gov.pt>).
- Co najmniej 50% rocznego zysku powinno być podzielone między udziałowców spółki – chyba, że postanowiono inaczej.

- Nazwę spółki tworzy imię lub firma jednego lub kilku wspólników lub nazwa własna lub połączenie obu składników nazwy oraz wyrażenie „Sociedade Anónima” lub „SA” („Spółka Akcyjna” lub „S.A.”).

Spółka komandytowa

- W prostej spółce komandytowej minimalna liczba wspólników wynosi 2. Spółka komandytowo-akcyjna wymaga natomiast udziału co najmniej 5 komplementariuszy (wspólnicy odpowiadający bez ograniczenia) i jednego komandytariusza (wspólnika o ograniczonej odpowiedzialności).
- Każdy wspólnik odpowiada tylko za swój wkład, a ponadto, wspólnicy komandytowi odpowiadają za długi spółki solidarnie z innymi wspólnikami
- W skład nazwy spółki wchodzi nazwa lub firma jednego lub kilku ze wspólników komandytowych oraz określenie „Em Comandita” bądź „& Comandita por Acções” („Komandytowa” lub „& Komandytowa Akcyjna”)

II. Ogólne zasady tworzenia spółek



Źródło: portal INFOR.PL

Wraz z rozwojem nowych technologii i pojawieniem się e-administracji, tradycyjna metoda zakładania firmy przeszła pewne zmiany, a część procedur, gdzie dotychczas konieczna była osobista obecność w urzędach, może być obecnie dokonana za pośrednictwem Internetu. Aktualnie jest realizowany jest Program Uproszczenia Administracyjnego i Legislacyjnego Simplex, który ma na celu uproszczenia procedur administracyjnych i prawnych, prowadzonych przez różne sektory administracji centralnej, mające na celu redukcję obciążenia biurokratycznego dla obywateli i firm.

Procedura tworzenia spółki:

1. Wniosek o przyznanie Certyfikatu nadania nazwy - (Certificado de Admissibilidade)

Pierwszym krokiem jest uzyskanie zaświadczenia o dopuszczeniu nazwy [firmy](#) do obrotu gospodarczego. W tym celu - w gabinecie krajowego rejestru osób prawnych (RNPC) - funkcjonującym w ramach CFE, należy złożyć wypełniony druk nr 11.

Wniosek o wydanie Certyfikatu można też przesłać drogą elektroniczną za pośrednictwem portalu Empresa Online, wypełnić na stronie Instytutu Rejestrów i Notariatu (Instituto dos Registos e do Notariado – IRN) albo osobiście lub za pośrednictwem osoby uprawnionej ustnie lub na piśmie w Krajowym Rejestrze Osób Prawnych, w formie druku Model 11. Wydane zaświadczenie o dopuszczeniu firmy zachowuje ważność 180 dni w celu rejestracji, natomiast po spisaniu aktu notarialnego jest ważne przez 1 rok. Razem z wnioskiem o wydanie Certyfikatu należy złożyć druk Model 10 w celu uzyskania tymczasowej karty z numerem identyfikacyjnym osoby prawnej (Cartão da Empresa) .

Karta Przedsiębiorstwa (Cartão da Empresa)

Wniosek o wydanie Karty można złożyć drogą elektroniczną na stronie Empresa Online, Instytutu Rejestrów i Notariatu (Instituto dos Registos e do Notariado – IRN), bądź osobiście w RNPC lub w urzędach rejestru handlowego i w oddziałach Espaço Empresa. Karta zawiera numer identyfikacyjny osoby prawnej (NIPC), numer ubezpieczenia społecznego (NISS), jeżeli podmiot podlega ubezpieczeniu, nazwę i siedzibę podmiotu, charakter prawny, kod dostępu do certyfikatu rocznego sprawozdania finansowego, kod dostępu do wersji elektronicznej karty.

Koszt wydania karty wynosi 14 Euro.

2. Ustalenie wstępnej daty sporządzenia jawnego aktu założenia spółki

Kolejnym krokiem jest ustalenie w biurze notarialnym działającym w ramach CFE wstępnej daty sporządzenia jawnego aktu założenia spółki. Wymagane dokumenty to:

- zaświadczenie o dopuszczeniu firmy do obrotu gospodarczego (nazwy),
- tymczasowa karta z numerem identyfikacyjnym osoby prawnej,
- odpowiednio wypełniony właściwy formularz

• kserokopie [dokumentów](#) tożsamości przyszłych współników (osoby fizyczne: dowód osobisty i NIP; osoby prawne: wpis do rejestru, karta identyfikacyjna osoby prawnej, dokumenty dotyczące osoby reprezentującej spółkę).

Jeżeli nieruchomość stanowi wkład do kapitału spółki, wymagany jest również dokument potwierdzający wniesienie opłaty „SISA” (podatek od przekazania/zakupu nieruchomości). Gdy rodzaj działalności tego wymaga, należy również złożyć stosowne zezwolenie lub koncesję na prowadzenie określonej działalności gospodarczej.

3. Zdeponowanie kapitału założycielskiego

Co najmniej na 24 godziny przed podpisaniem jawnego aktu notarialnego należy złożyć do depozytu bankowego dokument potwierdzający wniesienie [kapitału](#) zakładowego.

Kapitał założycielski powinien być zdeponowany na koncie bankowym otwartym w imieniu przyszłej spółki, przed podpisaniem aktu założycielskiego.

4. Zgłoszenie rozpoczęcia działalności w gabinecie głównego urzędu podatkowego.

Następnym krokiem jest zgłoszenie rozpoczęcia działalności w gabinecie głównego urzędu podatkowego, funkcjonującego w ramach CFE. W tym celu wymagane są następujące dokumenty:

- 3 egzemplarze formularza 1698 INCM zawierającego informacje dotyczące księgowego z odpowiednimi uprawnieniami,
- tymczasowa karta identyfikacji osoby prawnej,
- kserokopia jawnego aktu notarialnego,
- kserokopie [dokumentów](#) tożsamości i NIP wspólników i techników księgowego.

Formalności tych należy dokonać przed rozpoczęciem działalności lub w ciągu 90 dni liczonych od daty wpisu do krajowego rejestru osób prawnych (RNPC), czyli od chwili wydania tymczasowej [karty](#).

5. Wpis do rejestru handlowego.

Następnie w gabinecie rejestru handlowego (Conservatória de Registo Comercial) w CFE należy złożyć podanie o wpis do rejestru handlowego. Dokumenty wymagane przy składaniu podania o wpis do rejestru to:

- jawny akt notarialny utworzenia spółki,
- zaświadczenie o dopuszczeniu nazwy [firmy](#) do obrotu gospodarczego,
- deklaracja rozpoczęcia działalności.

Z wpisem do rejestru wiąże się obowiązek podania tego faktu do wiadomości publicznej. W zależności od rodzaju spółki przedsiębiorca powinien umieścić ogłoszenie w Dzienniku Rządowym (spółki udziałowe, akcyjne lub komandytowe akcyjne) lub w lokalnej gazecie w rejonie siedziby spółki (spółki udziałowe lub akcyjne - opcja).

Gabinet rejestru handlowego pobiera opłaty przeznaczone na obowiązkową publikację, które w późniejszym czasie, razem z gotowym tekstem, zostaną przekazane odpowiedniemu urzędowi, który zajmie się ich publikacją.

Formalności te powinny być dokonane w terminie 90 dni po podpisaniu umowy spółki. Trzeba przy tym wnieść 3 odrębne opłaty (do urzędu rejestrów [handlowych](#), krajowego rejestru osób prawnych i INCM - Mennicy Państwowej).

6. Wpis w Instytucie Ubezpieczeń Społecznych

Wpis do systemu ubezpieczeń społecznych zarówno samej spółki, jak i członków jej poszczególnych organów statutowych to kolejny krok do własnej firmy w Portugalii. Instytucją kompetentną jest okręgowy oddział ubezpieczeń społecznych (CRSS), funkcjonujący w ramach CFE.

Dokumenty wymagane do wpisu to:

- karta identyfikacji podatkowej,
- jawny akt notarialny o założeniu spółki (umowa spółki),
- karta identyfikacyjna osoby prawnej ([karta](#) identyfikacyjna spółki),
- akta dotyczące nominacji członków organów statutowych wraz z podaniem formy wynagradzania,
- kserokopie kart podatnika członków organów statutowych spółki,
- dokument podatkowy dotyczący rozpoczęcia działalności.

Wpis do zakładu ubezpieczeń społecznych powinien być dokonany w terminie 30 dni, licząc od daty rozpoczęcia działalności.

7. Wpis do kartoteki handlowej lub przemysłowej

Ostatnim krokiem jest złożenie podania o wpis do kartoteki handlowej lub przemysłowej w generalnej dyrekcji handlu i konkurencji lub oddziale okręgowym Ministerstwa Gospodarki w rejonie siedziby spółki.

W tym celu należy złożyć wypełniony druk generalnej dyrekcji handlu i konkurencji (w 2 egzemplarzach) lub druk okręgowego oddziału ministerstwa gospodarki (w 2 egzemplarzach). Wpis do kartoteki handlowej lub przemysłowej powinien być dokonany w terminie 30 dni, licząc od chwili otwarcia placówki lub rozpoczęcia pracy.

Dodatkowe zgłoszenia rejestracyjne oraz uzyskanie licencji wymagane jest między innymi w wypadku prowadzenia [działalności](#) przemysłowej, handlowej i budowlanej.

Oplaty

Koszty należne za rejestr założenia spółki handlowej wynoszą 400 Euro, powiększone o odpowiednią opłatę skarbową. Koszt aktu notarialnego założenia spółki handlowej o minimalnym kapitale zakładowym wynosi 58,24 Euro, do którego dodaje się koszty kserokopii (16,81 Euro), analizy i przygotowania (20,25 Euro), rejestracji w Urzędzie Rejestru Centralnego (9 Euro) i dostępu do systemu komunikacyjnego Ministerstwa Sprawiedliwości (10 Euro). Do tych opłat i należności dochodzi ponadto podatek VAT oraz opłata skarbową.

W ramach ww. Programu Uproszczenia Administracyjnego i Legislacyjnego Simplex, istnieją uproszczone procedury zakładania spółek:

- „Empresa na Hora” (Firma od Zaraz): specjalny tryb natychmiastowego założenia spółki;
- „Empresa On-line” (Firma Online): założenie spółki za pośrednictwem Internetu.

a) Firma od zaraz

Dzięki tej procedurze istnieje możliwość założenia i szybkiej rejestracji spółek w jednym urzędzie (procedura ta odpowiada koncepcji „jednego okienka”) w ciągu jednego dnia.

Procedurę tą wykorzystuje się przy zakładaniu następujących rodzajów spółek:

- spółki z ograniczoną odpowiedzialnością,
- jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością,
- spółki akcyjnej.

Wymagane dokumenty:

- osoby fizyczne - karta identyfikacji podatkowej (*Cartão de contribuinte*), dokument tożsamości (dowód tożsamości, paszport, prawo jazdy) lub potwierdzenie rezydencji (dotyczy obcokrajowców, którzy zadeklarowali chęć przebywania w Portugalii na okres ponad 3 miesiące);
- osoby prawne - karta identyfikacji podatkowej osoby prawnej, aktualny wypis z Rejestru Handlowego, uchwałę Zgromadzenia Wspólników nadających prawo zakładania spółek.

Co należy zrobić?:

1. Wybór nazwy, statutu oraz umowy spółki
2. Podpisanie aktu założycielskiego spółki
3. Zdeponowanie kapitału założycielskiego
4. Deklaracja rozpoczęcia działalności
5. Wpis w Instytucie Ubezpieczeń Społecznych
6. Przystąpienie do Trybunału Arbitrażowego

Koszty i opłaty

Koszt założenia i rejestracji spółki za pośrednictwem procedury „Firma w godzinę” wynosi 360 euro. Kwota ta jest powiększana o wysokość opłaty skarbowej wynoszącej 0,4% od wysokości

kapitału zakładowego spółki. Całkowita kwota musi być uiszczona przez wspólników w momencie zakładania spółki (płatność może być dokonana gotówką, czekiem lub kartą bankową). W przypadku firm, które będą prowadziły działalność w sektorze technologii lub badań, koszt założenia spółki wynosi 300 Euro.

b. Firma i znak towarowy od zaraz

Procedury założenia firmy są takie same, jak w przypadku założenia Firmy w godzinę, z tą różnicą, że w przypadku procedury „Firma i znak towarowy od zaraz ” z wybraną nazwą związany jest od razu zarejestrowany znak towarowy, który może być oddzielony od nazwy dopiero po założeniu spółki.

c. Założenie spółki online

Procedura *Empresa Online* pozwala na założenie drogą elektroniczną spółek udziałowych, jednoosobowych i z ograniczoną odpowiedzialnością oraz akcyjnych. Nie jest możliwe natomiast założenie za jej pośrednictwem spółek, których kapitał ma postać nieruchomości lub innych dóbr materialnych, a także europejskich spółek akcyjnych.

Procedury związane z zakładaniem spółki, a także wszelkiego rodzaju działania towarzyszące procesowi, tj.: wnioskowanie o zatwierdzenie nazwy spółki, wydanie dokumentów spółek (Karta Przedsiębiorstwa i Karta Osoby Prawnej), a także późniejsze zarządzanie spółką i przeprowadzanie zmian zasad jej funkcjonowania, dokonywane są za pośrednictwem platformy *Empresa Online*.

Procedura jest obsługiwana przez Krajowy Rejestr Osób Prawnych (RNPC), bez względu na lokalizację siedziby tworzonej firmy. Rejestracja spółki odbywa się natychmiast lub w ciągu 1-2 dni roboczych, w zależności czy zainteresowane strony opowiedzą się za wyborem wcześniej zatwierdzonego wzoru umowy lub aktu założycielskiego, czy też złożą własną umowę lub akt założycielski. Opłata za założenie firmy online wynosi 360 Euro.

Aby skorzystać z serwisu online, konieczne jest posiadanie certyfikatu elektronicznego, który jest wykorzystywany jako forma identyfikacji elektronicznej, np. elektroniczny dowód osobisty. Certyfikat taki może być jednocześnie wykorzystywany do przeprowadzania transakcji elektronicznych związanych z ubezpieczeniem społecznym lub do elektronicznego podpisywania dokumentów. Jednym z dokumentów, które mogą funkcjonować jako certyfikat elektroniczny, jest portugalska Karta Obywatela.

2.1.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

www.sef.pt - Urząd ds. Cudzoziemców i Granic - Profissional Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - SEF -

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

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

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

<http://lizbona.msz.gov.pl/pl/> - Ambasada RP w Lizbonie

<http://mojafirma.infor.pl/firma-w-unii/209923,Zasady-prowadzenia-dzialalnosci-gospodarczej-w-Portugalii.html>

<https://imigrante.sef.pt/en/> – informacje dla imigrantów

<http://www.firma-w-ue.com/portugalia.html>



<https://portugal.trade.gov.pl/pl/abc-biznesu/rodzaje-spolek-i-ich-rejestracja/abc-biznesu/2889,rejestracja.html>

<https://www.expatica.com/pt/employment/self-employment/starting-a-business-in-portugal-105304/>

www.portaldocidadao.pt/en - portal dla obywateli

www.civilonline.mj.pt – rejestracja obywateli online

2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Portugalii

2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia

Publiczne służby zatrudnienia w Portugalii - Centra Pracy (Centro de Emprego), działają w ramach Instytutu Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego - **Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP)**. Tworzą sieć 86 centrów (urzędów) pracy. W urzędzie pracy, właściwym ze względu na miejsce pobytu, można się zarejestrować jako osoba poszukująca pracy i zasięgnąć informacji o aktualnych ofertach na terenie całego kraju. Do zarejestrowania się w urzędzie pracy potrzebny jest ważny dokument potwierdzający tożsamość, nie jest wymagana karta pobytu.

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

Oferty pracy, informacje na temat warunków życia i pracy w Portugalii oraz sytuacji na portugalskim rynku pracy dostępne są na stronie **Europejskich Służb Zatrudnienia EURES**. Można również skorzystać z porad portugalskich doradców EURES (32), którzy pracują w centrach pracy na terenie całej Portugalii

Lista doradców EURES jest dostępna na stronie internetowej:

<https://ec.europa.eu/eures/> (zakładka: O nas) - portal EURES

Oferty EURES dostępne są również w krajowym systemie informacji o zatrudnieniu SIGAE oraz na platformie NETemprego. Na stronie publicznych służb zatrudnienia zamieszczona jest podstrona EURES <https://www.iefp.pt/eures>, gdzie upowszechniane są oferty pracy EURES oraz zamieszczone informacje na temat wydarzeń EURES organizowanych w różnych krajach.

Centrum kontaktowe NET-Empregos w Portugalii, <http://www.net-empregos.com/>

Z portugalskim doradcą EURES można skontaktować się online na czacie w każdy piątek od godz. 11.30 do 13.30 (CET), z wyjątkiem świąt państwowych.

Informacje na temat działań podejmowanych przez portugalską sieć EURES można uzyskać również poprzez media społecznościowe – Facebook, Twitter, LinkedIn. Portugalska sieć EURES organizuje również szereg wydarzeń on-line (Europejskie Dni Pracy, dni rekrutacyjne, targi pracy), które są dostępne na stronie <https://www.europeanjobdays.eu/pl>

2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

Kolejnym sposobem na znalezienie pracy w Portugalii jest pośrednictwo sektora niepublicznego, czyli **agencje pracy tymczasowej**. Wykaz 10 najlepszych agencji pośrednictwa pracy jest zamieszczony na stronie internetowej:

https://www.yelp.com/search?cflt=employmentagencies&find_loc=Lisboa%2C+Lisboa%2C+PT .

W Portugalii funkcjonuje około 200 certyfikowanych agencji pracy tymczasowej – certyfikaty wydawane są przez publiczne służby zatrudnienia.

Agencje pośrednictwa pracy zajmują się generalnie rekrutacją wszystkich grup pracowników, ale głównie posiadają oferty pracy na stanowiska kierownicze oraz dla specjalistów.

2.2.4. Prasa

Firmy w Portugalii często zamieszczają w prasie - o zasięgu zarówno krajowym, jak i regionalnym - ogłoszenia o zapotrzebowaniu na pracowników. **Najważniejszym tygodnikiem** dla osób poszukujących pracy jest „Expresso” - www.expressoemprego.pt, który ukazuje się w soboty.

Zawiera on 20-stronicowy specjalny dodatek „**Expresso Emprego**” z ofertami pracy na stanowiska kierownicze oraz dla wykwalifikowanych specjalistów.

Wśród dzienników o zasięgu krajowym na uwagę zasługują:

- „Diário de Notícias” - <http://www.dn.pt> - zamieszcza oferty pracy głównie w niedziele,
- „Correio da Manhã” - www.cmjornal.xl.pt/ - zawiera oferty pracy dla wykwalifikowanego i niewykwalifikowanego personelu usługowego,
- „Jornal de Notícias” - zawiera oferty pracy głównie w rejonie Porto oraz w rejonie pñ-wsch.
- Público

Dzienniki te zazwyczaj posiadają również wersję elektroniczną swoich ofert pracy.

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

2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

Ogłoszenia o pracę publikowane są również przez różne organizacje publiczne i związki zawodowe, centra handlowe, urzędy lokalne, a nawet parafie.

Popularnym sposobem poszukiwania pracy w Portugalii jest korzystanie z portali internetowych oraz baz ofert pracy – zarówno publicznych, jak i prywatnych.

<https://ec.europa.eu/eures>

<http://www.jobabroad.com>

<http://emprego.sapo.pt>

www.turijobs.pt

www.hosco.com > wybierz lokalizację: Portugalia

www.ambitur.pt

www.itjobs.com.pt

www.emprego.universia.pt

<http://www.sef.pt>

<http://www.adecco.pt> - oferty pracy i baza CV

<http://www.stepstone.pt> - wyszukiwarka ofert pracy w Portugalii i za granicą

<http://www.randstad.pt> - oferty pracy tymczasowej z podziałem na regiony i sektory zawodowe

<http://www.bonsempregos.com/> - oferty pracy w Portugalii

<http://www.jobsinlisbon.com/> - oferty pracy w Lizbonie

www.jobinporto.com - oferty pracy w Porto

www.expressoemprego.pt

Dobrym sposobem poszukiwania pracy jest udział w targach pracy, w tym targach pracy online (<https://www.europeanjobdays.eu>), np. FINDE.U lub Seize the Summer lub innych rekrutacjach prowadzonych przez europejskie publiczne służby zatrudnienia Portugalii. Organizowane są również wydarzenia online ukierunkowane konkretnie na potrzeby rekrutacyjne firm portugalskich (zwykle jesienią, np. wydarzenie Work in Portugal!).

Portale społecznościowe

Pracodawcy i firmy rekrutacyjne w Portugalii coraz częściej korzystają z portali społecznościowych, takich jak LinkedIn, Twitter, Flickr i innych, aby znaleźć odpowiednich kandydatów, szczególnie w branżach, gdzie wymagane są wyższe kwalifikacje i wykształcenie.

Aplikacje spekulacyjne

Warto poszukiwać pracy w sposób aktywny, wykazując się kreatywnością i pomysłowością. Niektórzy kandydaci publikują na różnych dostępnych stronach internetowych, w biurach karier i innych miejscach własne ogłoszenia o poszukiwaniu pracy, ogłaszają się za pośrednictwem mediów społecznościowych, a nawet zakładają własne strony www.

Coraz bardziej powszechną formą poszukiwania pracy w Portugalii, szczególnie wśród osób, które nie posiadają doświadczenia zawodowego, jest wysyłanie zgłoszeń spontanicznie, tzw. aplikacji spekulacyjnych – kandydat nie odpowiada na konkretną ofertę pracy, ale przesyła CV do wybranej firmy. Wiele dostępnych miejsc pracy nie jest reklamowanych, a zatem aplikacja spekulacyjna jest dobrym sposobem zaprezentowania pracodawcom swoich umiejętności i zdobycia zatrudnienia.

Siatka migracyjna

Jedną z najskuteczniejszych metod pozyskiwania informacji o szansach na zatrudnienie i dotarcia do potencjalnego pracodawcy są kontakty osobiste. Zatem osoby posiadające sieć znajomych w Portugalii mogą skorzystać z tej formy dotarcia do pracodawców – na pewno obie strony będą zadowolone!

W Portugalii nie występują odrębne regulacje prawne w zakresie podejmowania pracy sezonowej przez innych obywateli EOG. Najwięcej ofert pracy sezonowej występuje w branży hotelarsko-gastronomicznej, handlowej oraz turystycznej w okresie letnim (praca dla kelnerów w barach, restauracjach i obiektach hotelowych - barmanów, pokojówek, sprzedawców, pracowników obiektów gastronomicznych typu fast food, np. McDonalds). Podstawowym wymogiem jest komunikatywna znajomość języka angielskiego. Takie oferty można znaleźć bezpośrednio u pracodawców, zwłaszcza w znanych kurortach na wybrzeżu, jak również na stronach internetowych:

www.resortjobs.com

www.europa.eu/youth - europejski portal młodzieżowy

www.easyexpat.com

<http://www.transitionsabroad.com/listings/work/index.shtml>

<http://www.seasonworkers.com/summerjobs>

https://anyworkanywhere.com/jcg_pt.html

<https://www.jobs.pl/praca-za-granica/portugalia>

EURES Portugalia organizuje również wydarzenia online, podczas których można znaleźć pracę sezonową na okres letni poprzez europejską platformę informatyczną (<https://www.europeanjobdays.eu>), np. Seize the Summer.

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

W celu ubiegania się o pracę, należy dostarczyć pracodawcy swoje CV oraz zazwyczaj list motywacyjny. Nie ma potrzeby przysyłania kopii innych dokumentów – chyba, że taki wymóg będzie określony w ogłoszeniu o pracę. Mile widziane jest również dołączenie do CV aktualnego, profesjonalnie wykonanego zdjęcia formatu paszportowego. Forma, model i treść CV powinna być dostosowana nie tylko do rodzaju pracy i stanowiska, o które się ubiegamy oraz naszego doświadczenia zawodowego, ale także do profilu firmy, która publikuje ofertę. Warto zamieścić informację o naszej aplikacji Skype i koncie LinkedIn (o ile posiadamy). Pamiętajmy, że CV powinno być przede wszystkim aktualne i czytelne, krótkie i zwięzłe, napisane na białym papierze formatu

A4, powinno zawierać tylko prawdziwe informacje. Najczęściej wystarczą 1-2 strony. Najkorzystniej, jeżeli jest napisane w języku portugalskim oraz w języku angielskim lub francuskim lub hiszpańskim). W CV należy wyraźnie wykazać, w jaki sposób nasze doświadczenie, kwalifikacje i oczekiwania odpowiadają profilowi zawodowemu poszukiwanemu przez pracodawcę. Oprócz opisu naszego doświadczenia zawodowego warto podać linki do stron internetowych poprzednich pracodawców (najlepiej w języku angielskim, francuskim lub hiszpańskim). Podobnie – podając informacje o naszym przygotowaniu zawodowym – warto zamieścić linki do informacji o kursach, które ukończyliśmy. List motywacyjny powinien mieć krótką formę. Całkiem popularną formą CV, powszechnie używaną przy ubieganiu się na wyższe stanowiskach, jest formularz Europass CV. Coraz powszechniej stosowane są również ikonograficzne formy CV oraz inne kreatywne modele aplikacji. Kontakt telefoniczny z pracodawcą jest stosowany tylko wtedy, gdy przewiduje taką formę ogłoszenie o pracę.

Powszechnie używane są też różne formularze aplikacyjne (coraz częściej w formie "online"). Należy pamiętać o przestrzeganiu terminu składania dokumentów aplikacyjnych. Warto złożyć podanie jak najwcześniej.

Proces rekrutacji na stanowiska specjalistyczne trwa zwykle około 2-3 miesięcy, na stanowiska niewymagające określonych kwalifikacji – znacznie krócej – ok. 1 tygodnia.

Po analizie dokumentów aplikacyjnych, pracodawca zaprasza kandydatów na rozmowę kwalifikacyjną, która zwykle trwa nie dłużej niż 45 minut. Idąc na rozmowę trzeba wziąć ze sobą kopie ważnych dokumentów, takich jak: CV, list motywacyjny, dyplomy, certyfikaty, zaświadczenia, referencje od poprzednich pracodawców - najlepiej przetłumaczone na język portugalski, a przynajmniej na język angielski. Nie pokazujemy pracodawcy dokumentów w języku polskim. Należy jednocześnie pamiętać, że nie będzie nam łatwo znaleźć pracy w Portugalii, jeżeli nie znamy w dostatecznym stopniu języka portugalskiego. Znajomość języka angielskiego, niestety, nie jest wystarczająca.

Specjalistyczną pomoc w poszukiwaniu pracy (doradztwo personalne i zawodowe, pomoc w pisaniu CV, listu motywacyjnego, itp.) oferują **UNIVA²** - (Unit of Insertion in the Active Life), które współpracują z Biurami Karier, działających przy niektórych Uniwersytetach.

W procesie rekrutacyjnym powszechnie jest używanie testów osobowości i psychometrycznych; niejednokrotnie stosowana jest też grafologia.

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

Warto zaznaczyć, iż pracodawcy bardzo cenią umiejętności zdobyte w trakcie szkoleń zawodowych oraz doświadczenie zawodowe. Najwięcej ofert pracy dostępnych jest w sektorze usługowym, medycznym i opiekuńczym, teleinformatycznym, przemysłowym, transportowym, technicznym, inżynierskim, prawniczym oraz sezonowo – hotelarsko-gastronomicznym, rolniczym. Polacy w Portugalii podejmują najczęściej pracę sezonową w rolnictwie i ogrodnictwie - na plantacjach i w szklarniach - przy zbiorze owoców (winogrona, gruszki, truskawki) i warzyw oraz w branży

² Jednostka skupiająca organizacje pozarządowe w Portugalii, udzielająca wsparcia młodzieży oraz osobom dorosłym w procesie integracji zawodowej oraz obszarze zatrudnienia.



turystycznej - w hotelarstwie i gastronomii. Wg Głównego Urzędu Statystycznego na koniec 2019r. w Portugalii przebywało czasowo 1 tysiąc Polaków³.

2.2.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.iefp.pt> - Soluções para Entidades - Empresas Trabalho Temporário regulamentadas

<http://eures.europa.eu> - portal EURES

<http://www.expressoemprego.pt>

<http://www.correioanha.pt>

<http://www.jobabroad.com>

<http://www.sef.pt>

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

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

2.3. Warunki pracy

Portugalskie prawo pracy chroni osoby młode. Legalną pracę może podjąć osoba, która ukończyła 16 lat, posiada ukończone obowiązkowe kształcenie w zakresie podstawowym i jednocześnie uczęszcza do szkoły średniej lub odbywa szkolenie zawodowe. Osoby młodociane mogą wykonywać jedynie proste zadania, które nie zagrażają ich bezpieczeństwu i zdrowiu, edukacji lub szkoleniu zawodowemu. Osoby niepełnoletnie nie mogą pracować w nadgodzinach, a praca w nocy jest dozwolona tylko w szczególnych okolicznościach (takich jak udział w zajęciach artystycznych lub kulturalnych).

2.3.1. Rodzaje umów o pracę

Portugalskie prawo pracy wymaga **formy pisemnej** w przypadku umów: na czas określony, na czas nieokreślony, na zastępstwo lub wykonanie określonej pracy, w niepełnym wymiarze czasu pracy, telepracę. Umowa o pracę jest sporządzana w trzech egzemplarzach - dwa egzemplarze otrzymuje pracodawca, a jeden - pracownik.

Elementy umowy:

- imię i nazwisko;
- adres zamieszkania;
- informacja o wizie z prawem do pracy lub tytule prawnym zezwalającym na pobyt stały lub czasowy pracownika na terytorium portugalskim (dot. obywateli z krajów spoza UE/EOG);
- informacja o rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawcę;
- stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy;
- miejsce i okres, na jaki pracownik jest zatrudniony;
- stawka wynagrodzenia i sposób jej obliczania;
- data rozpoczęcia i wygaśnięcia umowy.

Pracownik powinien załączyć do umowy dane osób upoważnionych do korzystania ze świadczeń w przypadku śmierci na skutek wypadku przy pracy lub choroby oraz dokumenty potwierdzające posiadanie tytułu zezwalającego na pobyt stały lub tymczasowy na terytorium Portugalii (dot. obywateli z krajów spoza UE/EOG). Pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę wstępną - wymagana jest forma pisemna takiej umowy. Umowa wstępna powinna określać obowiązki pracownika oraz kwotę wynagrodzenia.

Umowa na okres próbny (periodo experimental)

Coraz powszechniejszą formą zatrudniania pracowników jest zatrudnianie na okres próbny.

³ Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej migracji z Polski w latach 2004-2019, GUS, 19 listopada 2020.

W świetle portugalskiego Kodeksu pracy okres próbny nie wymaga odrębnej umowy. Termin rozpoczęcia okresu próbnego liczony jest od dnia nawiązania stosunku pracy, zgodnie z treścią umowy.

Podczas trwania okresu próbnego każda ze stron może wypowiedzieć umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz bez podania usprawiedliwionej przyczyny (*justa causa*). W przypadku rozwiązania umowy w tym okresie pracownikowi nie przysługuje odszkodowanie.

Długość ustawowego okresu próbnego zależy od terminu obowiązywania umowy o pracę i złożoności stanowiska. W przypadku umów na czas nieokreślony - okres próbny uzależniony jest od złożoności wykonywanych zadań i może wynosić: w przypadku większości pracowników – zwykle od 30 do 90 dni, znacznie dłużej w przypadku wykonywania zawodów technicznych oraz prac wymagających wysokiego poziomu odpowiedzialności (pracownicy wykwalifikowani) - 180 dni, 240 dni - w przypadku stanowisk kierowniczych i wyższych. W przypadku umów na czas określony - jeżeli umowa zawarta jest na okres krótszy niż 6 miesięcy - okres próbny wynosi 15 dni, jeżeli dłuższy niż 6 miesięcy - 30 dni.

Umowa na czas określony

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

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

Umowa na czas określony obowiązuje w ustalonym okresie, zgodnie z tymczasowymi potrzebami pracodawcy, które muszą być określone w umowie. Ten rodzaj umowy nie może być przedłużany więcej niż trzy razy i może łącznie trwać maksymalnie trzy lata. Jeżeli po tym okresie pracownik wykonuje pracę bez formalnego przedłużenia umowy dłużej niż 15 dni, umowa na czas określony staje się automatycznie umową na czas nieokreślony.

Umowa na czas określony powinna być zawarta na minimum 6 miesięcy. Dopuszczalne jest również zawarcie umowy na okres krótszy, ale tylko w ściśle określonych prawem przypadkach: praca sezonowa, czasowe lub wyjątkowe zwiększenie ilości pracy, czasowe zastępstwo za pracownika. Umowa na czas określony zostaje automatycznie przedłużona na ten sam okres, na który została zawarta, jeżeli pracodawca - co najmniej na 8 dni przed upływem terminu umowy - nie powiadomi pracownika w formie pisemnej, że nie zamierza przedłużyć kontraktu. Nie ulegają automatycznemu przedłużeniu umowy zawarte na okres krótszy niż 6 miesięcy.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony wynosi 15 dni, jeśli pracownik został zatrudniony na okres krótszy lub równy 6-ciu miesiącom, 30 dni dla zatrudnionych dłużej niż pół roku.

Odmianą umowy na czas określony są kontrakty terminowe. Kontrakty terminowe nie mają wcześniej ustalonego okresu obowiązywania, ale wygasają po zakończeniu projektu pracodawcy. Ten rodzaj umowy może trwać maksymalnie sześć lat.

Umowa na czas nieokreślony

Najbardziej wiążącą formą dla obu stron jest umowa na czas nieokreślony. Umowa o pracę na czas nieokreślony nie wymaga generalnie formy pisemnej, chyba, że jest to umowa w niepełnym wymiarze godzin, umowa o pracę z wieloma pracodawcami lub z obywatelem innego kraju.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony wynosi 90 dni dla większości pracowników, 180 dni dla pracowników wykwalifikowanych, 240 dni dla kadry kierowniczej oraz profesjonalistów.

Umowa na zastępstwo lub wykonanie określonej pracy

Umowa jest zawierana na czas nieobecności zastępowanego pracownika lub wykonanie określonej działalności, projektu, pracy lub zadania wymienionego w umowie. Nie zawiera daty zakończenia umowy - pracownik pozostaje do dyspozycji pracownika tak długo, jak wymaga tego dana sytuacja. Taka umowa może być zawarta przez pracodawców zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego z pracownikami tylko w następujących przypadkach:

- czasowego zastępstwa za nieobecnego pracownika, zatrudnionego na stałe,
- pracy sezonowej,
- czasowego zwiększenia zapotrzebowania na pracowników (np. tymczasowe projekty, nowe przedsięwzięcia, nowa tymczasowa działalność).

Umowa wygasa, jeśli pracodawca poinformuje pracownika o ustaniu sytuacji wyjątkowej w firmie.

Pracodawca zobowiązany jest jednak przestrzegać określonych terminów wypowiedzenia:

- 7 dni, jeśli pracownik był zatrudniony przez 6 miesięcy lub krócej,
- 30 dni, jeśli pracownik był zatrudniony od 6 miesięcy do 2 lat,
- 60 dni, jeśli pracownik był zatrudniony przez co najmniej 2 lata.

Umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy

Za pracę w niepełnym wymiarze czasu uważa się wykonywanie pracy w wymiarze nie większym niż 75% ustawowego czasu pracy.

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

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jest nadal bardziej powszechna wśród kobiet (10,2%) niż wśród mężczyzn (5,4%).

Umowa na wykonywanie telepracy

Coraz popularniejszą formą pracy jest telepraca, czyli praca wykonywana poza siedzibą pracodawcy przy użyciu nowoczesnych technologii komunikacyjnych. Umowa o telepracę zawierana jest maksymalnie na okres 3 lat. Obie strony mogą bez żadnych dodatkowych formalności wypowiedzieć umowę w ciągu pierwszych 30 dni.

Tymczasowe zatrudnienie

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

Zatrudnienie związane z podróżą

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

Zatrudnienie artystów i aktorów

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

Praca w domu

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

Pomoc domowa

Prywatne gospodarstwa domowe rzadko zatrudniają pracowników. Warunki pracy dla pomocy domowej określone są przez prawo. Do obowiązków pomocy domowej należy przygotowywanie posiłków dla rodziny, pranie, sprzątanie, prasowanie, opieka nad dziećmi i osobami starszymi itd. Umowa na wykonywanie prac domowych może zawierać maksymalnie 90- dniowy okres próbny - strony mają prawo skrócić ten okres lub zrezygnować z niego. W Portugalii nie jest popularne zatrudnienie w ramach au pair.

2.3.2 Ustanie stosunku pracy

Umowa o pracę może zostać rozwiązana za porozumieniem obu stron. W każdym przypadku rozwiązanie umowy o pracę następuje w formie pisemnej. Wymagane są podpisy obu stron, data porozumienia oraz uzgodniona data zakończenia stosunku pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę może nastąpić wyłącznie z ważnych powodów, takich jak: 5-dniowa nieprzerwana i nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy lub często powtarzająca się nieusprawiedliwiona nieobecność, która wynosi 10 dni, zaniebywanie obowiązków pracy, przemoc stosowana w pracy, działanie na niekorzyść firmy, itd. Pracodawcę obowiązuje 30-dniowy termin wypowiedzenia, jeśli pracownik zatrudniony był przez mniej niż 2 lata oraz 60- dniowy, jeśli zatrudnienie trwało dłużej niż 2 lata.

Pracownik zatrudniony na czas nieokreślony, wypowiadając umowę o pracę, zobowiązany jest do zachowania 30- dniowego terminu wypowiedzenia.

Rozwiązując umowę na czas określony, pracownik musi zachować 30-dniowy okres, jeśli zatrudnienie przewidziane zostało na okres 6 miesięcy lub dłuższy oraz 15-dniowy, jeśli zatrudnienie miało trwać krócej niż 6 miesięcy.

W ściśle określonych sytuacjach pracownik ma prawo wypowiedzieć umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym – brak wypłaty wynagrodzenia, niewłaściwe warunki pracy, stwarzające zagrożenie dla życia i zdrowia pracownika, jakakolwiek szkoda wyrządzona pracownikowi przez pracodawcę powodująca uszczerbek majątkowy, uszkodzenie ciała lub wywołanie rozstroju zdrowia, krzywda moralna, w tym naruszenie godności i wolności osobistej.

Pracodawca, rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę, zobowiązany jest wydać świadectwo pracy, w którym wskazana jest data rozpoczęcia i zakończenia pracy, stanowisko oraz rodzaj wykonywanej pracy. Powinien również zaopatrzyć pracownika w inne niezbędne dokumenty, np. dotyczące ubezpieczenia społecznego.

Więcej informacji można uzyskać, kontaktując się z portugalskim Instytutem Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (ISHST), który jest odpowiedzialny za zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy na poziomie krajowym. Poprzez współpracę z portugalskim instytutem normalizacyjnym (Instituto Portugues da Qualidade – IPQ) ISHST jest również czynnie zaangażowany w opracowywanie norm i specyfikacji technicznych.

Informacje na temat ochrony pracy dostępne są również w punktach kontaktowych Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

Infolinia – + 35 300 069 300 (9.30-12.00 i 14.00-17.00)

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

2.3.3. Czas pracy

Czas pracy regulują przepisy Kodeksu pracy i układów zbiorowych. Pracodawcy regulują czas pracy w swoich przedsiębiorstwach zgodnie z postanowieniami Kodeksu pracy i odpowiednich układów zbiorowych (jeżeli takie istnieją).

Tygodniowy wymiar czasu pracy w Portugalii nie może przekroczyć 40 godzin, 8 godzin dziennie. Średnio Portugalczycy pracują 39,4 godzin tygodniowo, Układy zbiorowe ustanowiły tygodniowy wymiar czasu pracy na 38,9 godziny⁴. Prawo pracy przewiduje, w wyjątkowych okolicznościach, dodatkowy czas pracy w wysokości 15 minut dziennie na dokończenie rozpoczętej czynności, która nie mogła zostać zakończona w ustawowym czasie pracy. Dzienny czas pracy nie może przekroczyć - 12 godzin, a tygodniowy 60 godzin. Prawo pracy dopuszcza również zawarcie indywidualnej umowy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem zwiększającej dobowy wymiar czasu pracy – maksymalnie do 2 godzin, pod warunkiem, że średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 50 godzin w ciągu 2 miesięcy. Zwykle Portugalczycy pracują w godzinach od 9 do 19. Pracownikom dodatkowo przysługuje godzinna przerwa obiadowa - almoço (portug. obiad) - pomiędzy 12 a 14. W tym czasie absolutnie nie wypada dzwonić w sprawach służbowych. Pracownik nie może pracować nieprzerwanie przez więcej niż 5 godzin.

Średnio największą liczbę godzin w tygodniu wykonują pracę strażacy (39,8), recepcjoniści (39,7), strażacy (39,7), a najmniejszą – nauczyciele (24,4), piloci samolotów (31,9), lekarze (36,3) – w podziale na branże – najdłużej pracuje się w branży hotelarsko-gastronomicznej, najkrócej – w branży edukacyjnej.

Praca w weekendy

Portugalski kodeks pracy nie reguluje zasad podejmowania pracy w weekendy.

Niedziela jest dniem wolnym od pracy chyba, że charakter działalności danego pracodawcy stanowi inaczej. Jeżeli pracownik wykonuje pracę w niedzielę należy mu się dzień wolny w tygodniu. Ponadto może być przyznany dodatkowy dzień odpoczynku (lub pół) – zazwyczaj przyznawany jest w sobotę. Za pracę wykonywaną w czasie obowiązkowego dnia wolnego od pracy, pracownik nabywa prawo do jednego dnia wolnego, który należy wykorzystać w ciągu trzech dni.

Odpoczynek dobowy - pracownicy mają zagwarantowany minimum 11-godzinny ciągły odpoczynek pomiędzy dwoma kolejnymi dniami pracy. Powyższa regulacja nie ma zastosowania w przypadku wykonywania pracy, w której zachodzi konieczność zapewnienia ciągłości usług lub produkcji, np. w szpitalach, portach, na lotniskach, telekomunikacji, przemyśle, pod warunkiem, że odpowiedni czas wolny jest zagwarantowany.

Nadgodziny

Podobnie jak ogólne przepisy dotyczące czasu pracy - nadgodziny reguluje kodeks pracy, układy zbiorowe i pracodawcy na poziomie firmy. Tylko w uzasadnionych sytuacjach pracodawcy mogą zlecić pracownikom wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. Z tego obowiązku zwolnione są niektóre kategorie pracowników, znajdujących się w szczególnej sytuacji, w tym kobiety w ciąży oraz wychowujące dzieci do 12 roku życia, pracownicy z ograniczoną zdolnością do pracy - niepełnosprawni i przewlekle chorzy. Ta grupa pracowników nawet na własne życzenie nie może podejmować pracy w nadgodzinach.

Liczba przepracowanych nadgodzin może wynosić maksymalnie 150 godzin rocznie w średnich i dużych przedsiębiorstwach (zatrudniających powyżej 50 osób) oraz 175 godzin w mikro i małych firmach (zatrudniających poniżej 50 osób - nie więcej niż 2 godziny dziennie). Osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy mają prawo do 80 godzin nadliczbowych rocznie (zatrudnienie na pół etatu) lub liczby godzin proporcjonalnie ustalonych do czasu pracy. Na mocy porozumienia zapisanego w układzie zbiorowym pracy liczba nadgodzin może zostać wydłużona do 200 rocznie.

⁴ źródło: www.eurofound.europa.eu

Za przepracowane nadgodziny pracownicy otrzymują zwiększone wynagrodzenie:

- 50% stawki podstawowej za pierwszą nadgodzinę,
- 75% za kolejne nadgodziny,
- 100% za pracę w dniu ustawowo wolnym od pracy oraz w czasie święta narodowego

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

Pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia rejestru godzin nadliczbowych pracownika. Wpisy do rejestru muszą być zaparafowane przez pracownika. W zamian za godziny nadliczbowe, pracownikowi przysługuje płatny odpoczynek kompensacyjny (descanso compensatório) w wymiarze 25 proc. przepracowanych godzin nadliczbowych. Ten czas nalicza się po przepracowanej liczbie godzin odpowiadającej dobowemu wymiarowi czasu pracy i może być wykorzystany przez pracownika w ciągu następnych 90 dni.

Praca w nocy

Za pracę w nocy uważa się wykonywanie czynności służbowych przez minimum 7 i maksymalnie 11 godzin w godzinach 00:00 - 5:00. Układ zbiorowy pracy może za pracę wykonywaną w porze nocnej uznać pracę w godzinach 22.00 – 7.00. Za pracę w nocy otrzymujemy zwiększone wynagrodzenie - 25% stawki podstawowej. Układ zbiorowy, jako rekompensatę pracy w godzinach nocnych, może wprowadzić obniżenie czasu pracy lub stałe zwiększenia płacy podstawowej, pod warunkiem, że zmiany te nie będą mniej korzystne dla pracownika niż regulacja ustawowa.

Praca zmianowa

Praca polega na dowolnym sposobie organizacji pracy w zespołach, w których pracownicy sukcesywnie zajmują te same stanowiska pracy, w sposób ciągły lub nieciągły, w tym samym rytmie. Oznacza to, że każdy pracownik może pracować w różnych momentach w czasie danego okresu kilku dni lub tygodni.

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

Zgodnie z ww. raportem, w kontynentalnej części Portugalii ponad 1/4 (26,8%) pracowników pracowała na zmiany.

2.3.4. Urlop wypoczynkowy

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

Pracownikowi zatrudnionemu na cały etat na okres nie krótszy niż 1 rok, przysługują **22 dni robocze** płatnego urlopu wypoczynkowego rocznie. Wymiar urlopu może zostać wydłużony do 25 dni, jeżeli usprawiedliwiona absencja pracownika w ciągu roku, za który przysługuje urlop, nie przekracza 3 pełnych lub 6 niepełnych dni pracy.

Prawo do pierwszego urlopu pracownik nabywa po przepracowaniu pełnych sześciu miesięcy pracy i podpisaniu nowej umowy. Wymiar urlopu wynosi 2 dni robocze, za każdy miesiąc określony w umowie, maksymalnie 20 dni roboczych. Również umowy podpisane na okres krótszy niż sześć miesięcy uprawniają pracownika do dwóch dni urlopu za każdy przepracowany pełny miesiąc.

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

kalendarzowym, po uzgodnieniu pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, może zostać wykorzystany w następnym roku, najpóźniej do 30 kwietnia.

Pracownikom przysługuje dodatkowo 14 dni ustawowo wolnych od pracy - 13 - w związku ze świętami państwowymi i religijnymi oraz 1 - w związku ze świętem lokalnym.

Inne rodzaje urlopów:

Urlop z powodu choroby członka rodziny

Pracownikowi przysługuje rocznie 15 dni urlopu, w związku z opieką nad chorym członkiem rodziny.

Urlop rodzicielski

Urlop rodzicielski pełnopłatny - w wymiarze 5 miesięcy - przysługuje zarówno matce, jak i ojcu dziecka.

Ponadto, zarówno matka, jak i ojciec są zobowiązani do wzięcia obowiązkowego urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po narodzinach dziecka.

Kobieta musi wykorzystać co najmniej 6 tygodni urlopu bezpośrednio po porodzie (45 dni), pozostałe 30 dni - zgodnie z wolą kobiety - przed lub po porodzie. Ojciec jest zobligowany do wzięcia urlopu rodzicielskiego w wymiarze 10 dni roboczych – w systemie ciągłym lub przerywanym - w okresie 30 dni od urodzenia dziecka, z tym, że 5 dni musi być wzięte bezpośrednio po urodzeniu dziecka. Ponadto ojciec jest uprawniony do kolejnych 10 dni roboczych urlopu (ciągłego lub przerywanego), który musi być wzięty w tym samym czasie, co urlop rodzicielski matki.

Pozostały urlop rodzicielski (po urlopie obowiązkowym) może być wykorzystany w następujący sposób:

- przez matkę lub ojca (po 45 dniach obowiązkowego urlopu matki) – w wymiarze 120 dni z prawem do 100% wynagrodzenia lub 150 dni – 80% wynagrodzenia – urlop bez podziału,
- przez obojga rodziców – w wymiarze 150 dni urlopu z zachowaniem prawa do 100% wynagrodzenia, pod warunkiem, rodzice podzielą urlop pomiędzy siebie oraz że jedno z rodziców będzie przebywało samo na urlopie przez kolejnych 30 dni lub w dwóch okresach po 15 dni,
- przez obojga rodziców – w wymiarze 180 dni urlopu z zachowaniem prawa do 83% wynagrodzenia, pod warunkiem, rodzice podzielą urlop pomiędzy siebie oraz że jedno z rodziców będzie przebywało samo na urlopie przez kolejnych 30 dni lub w dwóch okresach po 15 dni.

Po tym czasie, rodzice uprawnieni są do kolejnych 3 miesięcy urlopu rodzicielskiego uzupełniającego, ale wówczas otrzymują tylko 25% wynagrodzenia.

Urlop rodzicielski uzupełniający, który przysługuje rodzicom dziecka biologicznego lub adoptowanego do 6 roku życia, może przyjąć również formę pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy przez okres 12 miesięcy, w formie redukcji godzin pracy lub przerywanych nieobecności. Układ zbiorowy pracy określa, że korzystając z tej formy pracy – rodzice są zobowiązani do przepracowania w ciągu roku co najmniej 3 miesięcy normalnych godzin pracy.

Kiedy te uprawnienia wygasną, ojciec lub matka ma prawo do urlopu wychowawczego na dziecko biologiczne lub adoptowane, maksymalnie do dwóch lat, który może zostać wykorzystany jednorazowo lub okresowo.

Jeżeli po porodzie matka lub dziecko muszą pozostać w szpitalu urlop rodzicielski, na wniosek matki, może zostać zawieszony na okres trwania hospitalizacji. W przypadku ciąży mnogiej - kobiecie przysługuje dodatkowo do 30 dni na każde urodzone dziecko, licząc od drugiego dziecka. Kobieta, która poroniła ma również prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze minimum 14 dni, maksymalnie 30 dni. Matki karmiące dziecko piersią mają prawo do dwóch dwugodzinnych przerw w ciągu dnia, aż do momentu ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia.

Urlop z powodu adopcji dziecka

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

Urlop z powodu choroby dziecka

W przypadku choroby dziecka w wieku do 12 lat, niepełnosprawności lub przewlekłej choroby innego członka rodziny - pracownikowi przysługuje 30 dni wolnych od pracy, zaś na opiekę nad chorym dzieckiem w wieku powyżej 12 lat oraz chorym członkiem rodziny (współmałżonek, rodzice, rodzeństwo) - 15 dni wolnych od pracy. Ograniczenie wiekowe nie ma zastosowania w przypadku dziecka niepełnosprawnego lub przewlekłe chorego. Jeżeli dziecko przebywa w szpitalu – pracownikowi przysługuje taka ilość dni urlopu, ile trwa pobyt w szpitalu.

Również dziadkowie dziecka mają prawo do wzięcia urlopu w celu opieki nad chorym dzieckiem (w zastępstwie rodziców) w takim samym wymiarze, jaki przysługuje rodzicom lub wykorzystać dni, które pozostały do wykorzystania rodzicom dziecka.

Urlop okolicznościowy

Ten rodzaj urlopu przysługuje w następujących sytuacjach:

- ślub - 15 dni – należy powiadomić pracodawcę o planowanej dacie ślubu z co najmniej pięciodniowym wyprzedzeniem, a następnie dostarczyć dokument potwierdzający zawarcie małżeństwa.
- śmierć krewnego: 5 dni - I stopień pokrewieństwa, 2 dni - II stopień pokrewieństwa

Ponadto każdy, kto pracuje na podstawie umowy o pracę i korzysta z dowolnej formy kształcenia, w tym studiów magisterskich, podyplomowych, kursów doktoranckich w instytucji oświatowej lub kursu kształcenia zawodowego, może uzyskać status studenta-pracownika. Status ten pozwala na ubieganie się u pracodawcy o takie dostosowanie czasu pracy, aby móc uczestniczyć w zajęciach. Jeśli nie jest to możliwe, czas pracy studenta-pracownika może być skrócony maksymalnie o sześć godzin tygodniowo, bez utraty swoich praw pracowniczych.

2.3.5. Wynagrodzenie za pracę

Wynagrodzenie

Wszyscy pracownicy mają zagwarantowane prawo do minimalnego miesięcznego wynagrodzenia, które jest ustalane ustawowo corocznie. **W 2020 r. minimalne miesięczne wynagrodzenie brutto wyniosło 635 Euro.** Minimalne wynagrodzenie brutto w Portugalii obliczane jest na podstawie 14 wynagrodzeń (nie 12). Jeżeli pracownik otrzymuje 12 pensji – minimalne wynagrodzenie brutto wynosi 700 Euro (7.800 Euro rocznie). W stosunku do ubiegłego roku minimalne wynagrodzenie wzrosło o 35 Euro Nie ma ustanowionej minimalnej stawki godzinowej, jak jest to przyjęte w niektórych krajach, np. Wielkiej Brytanii lub Holandii. Średnia stawka godzinowa wynosi 16 Euro/godz. Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w 2020 r. wynosi 2.817 Euro, rocznie – 33.803 Euro. Poziom wynagrodzenia kształtuje się w granicach od 700 do 12.300 Euro brutto miesięcznie. 25% pracowników osiąga miesięczne dochody brutto niższe niż 1.300 Euro Najwyższy odsetek pracowników otrzymujących minimalne wynagrodzenie występuje w sektorze produkcyjnym - produkcja mebli, żywności, napojów i tytoniu i w pracach sezonowych. Stopa bezrobocia w Portugalii wzrosła w stosunku do poprzedniego roku i wynosi aktualnie 7,8%. Szanse na zatrudnienie mają wysokokwalifikowani pracownicy sektora telekomunikacji (menadżerowie), nieruchomości, lotnictwa, biotechnologii, lekarze, dentyści, pielęgniarki, inżynierowie, informatycy, programiści, pracownicy sektora usługowego - krawcy, kucharze, kelnerzy, pokojówki, barmani, pracownicy rolni (zwłaszcza sezonowo), pracownicy call center, sprzedawcy, przedstawiciele handlowi. Wychodząc naprzeciw problemom rynku pracy 22 lipca 2019 r. w Portugalii uruchomiono system tzw. „złoty wiz” dla wysoko wykwalifikowanych migrantów, którzy nie mają portugalskiego obywatelstwa. System przyznaje tym osobom prawo pobytu i oferuje ulgi podatkowe (przez pierwszych 10 lat będą płacić podatek dochodowy w wysokości 20%).

Aby wypełnić niedobory na rynku pracy rząd portugalski chce również przyciągnąć z powrotem do kraju imigrantów i oferuje również specjalne ulgi podatkowe. Osoby, które są za granicą od co najmniej trzech lat i rozważają powrót w latach 2019-2020, mogą liczyć na 50 proc. zniżkę od podatku dochodowego przez pierwszych pięć lat.

Minimalne wynagrodzenie w Portugalii – biorąc pod uwagę inne kraje członkowskie Unii Europejskiej - jest stosunkowo niskie.

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

Najbardziej popularną formą wypłaty wynagrodzenia jest przelew na konto bankowe, choć niektórzy pracownicy wciąż otrzymują wynagrodzenie w formie czeku lub gotówki. Pracodawca jest zobowiązany przekazać pracownikowi odcinek wypłaty, na którym będą wykazane składniki wynagrodzenia (kwota brutto, diety, dodatki na dojazdy, itp.) oraz uwzględnione wszystkie potrącenia dokonane z wynagrodzenia (podatek dochodowy, składki na ubezpieczenie społeczne). Oprócz wynagrodzenia, dwa razy w roku, pracownik (oprócz pracowników sfery budżetowej) otrzymuje subsydia, równe miesięcznemu wynagrodzeniu:

- subsyduum bożonarodzeniowe (subsídio de Natal) - wypłacane do dnia 15 grudnia każdego roku - proporcjonalnie do przepracowanego okresu w danym roku oraz

- subsyduum urlopowe (subsídio de férias) - wypłacane na przełomie czerwca i lipca

Należy pamiętać również, że niektóre firmy, oprócz wynagrodzenia oferują swoim pracownikom różne dodatkowe świadczenia, np. subsyduum żywieniowe (subsídio de refeição/alimentação), dodatek na kurs językowy lub bezpłatne ubezpieczenie zdrowotne. Wypłata tych świadczeń, jak również wysokość, zależy od umowy pracodawcy z pracownikiem – prawo nie reguluje tej kwestii. Generalnie mężczyźni otrzymują wyższe wynagrodzenie niż kobiety. Średnie miesięczne wynagrodzenie wśród mężczyzn w 2018 r. wynosiło 1.285,4 Euro, natomiast wśród kobiet - 1.037,6 Euro .

Przykładowe średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w Euro w poszczególnych zawodach i branżach (2018/2019) – źródło: *WageIndicator 2019 - Meusalario.pt - Pesquisa Salarial*:

- inżynier budowlany – 1.869,7
- kierownik budowy, brygadzysta – 1.273,3
- murarz, kamieniarz – 811,1
- wykwalifikowana pielęgniarka – 900 (netto)
- programista – 1.800
- kierowca ciężarówki – 906,7
- mechanik samochodowy – 1.354,75
- cieśla, stolarz – 843,5
- glazurnik, posadzkarz – 838,7
- tynkarz – 821,3
- hydraulik – 893,9
- malarz – 814,4
- pracownik do obróbki metalu – 910,2
- elektryk budowlany – 946,7
- operator dźwigu, koparko-ładowarki – 896,5
- pracownik budowlany – 795,2
- prawnik – min. 1.614
- handel i marketing - dyrektor handlowy – 4.383,

- branża produkcyjna – 1.099,3
- branża nieruchomości – 1.202
- branża edukacyjna – 1.284,5
- branża administracyjna - 974
- branża handlowo-usługowa – 1.116,1
- branża budowlana – 1.017,5
- branża hotelarsko-gastronomiczna – 817,7
- branża finansowa – 2.306,7
- branża komunikacyjno-informacyjna - 1.856,1
- branża konsultingowa – 1.481,6
- branża opieki zdrowotnej i socjalnej - 931
- lekarz ogólny – 2.080
- pokojówka – 658 – 1.273
- kelner (w sezonie wraz z napiwkami, zamieszkaniem, kosztami transportu i innymi dodatkami) - 1.637, bez dodatkowych świadczeń – 712
- pracownik biura podróży (konsultant) – 658 – 1.273
- przewodnik turystyczny: 710 – 1.373
- animator kultury: 847 - 1.822
- barman: 553
- kucharz/szef kuchni: 766 – 1.890
- masażysta – 547 – 1.349
- recepcjonista hotelowy: 617 – 1.219
- transport i logistyka - 1.469,7

Najwyższe wynagrodzenie można uzyskać w Lizbonie. Średnie roczne wynagrodzenie brutto wynosi 36.402 Euro, netto – 24.778 Euro. Aczkolwiek warunki pracy są mniej korzystne niż w większości innych stolic europejskich. Roczna liczba godzin pracy w Lizbonie wynosi średnio 1.748 – więcej niż w Londynie lub Monachium (mniej niż w Genewie).

Średnie roczne wynagrodzenie brutto w Lizbonie (Euro):

Radca prawny/dyrektor generalny – 160.000

Branża inżynierska (ogólna):

- Inżynier procesowy: 26.000 – 42.000
- Inżynier produkcji: 25.000 – 35.000
- Inżynier projektu: 35.000 – 52.000

Branża IT

- Inżynier projektu: 35.000 – 56.000
 - Konsultant IT: 21.000 – 56.000
 - Administrator bazy danych: 28.000 – 42.000
 - Administrator systemu: 35.000 - 49.000
 - Administrator sieci: 28.000 – 42.000
 - Programista: 28.000 – 42.000
 - Kierownik biura obsługi klienta: 21.000 – 35.000
 - Pracownik do obsługi klienta: 14.000 – 28.000

Branża usługowa - obsługa klienta:



- Menadżer biura obsługi: 21.000-35.000
 - Specjalista obsługi: 11.900 - 21.000
 - Specjalista digital marketingu: 28.000 – 42.000
 - Specjalista kontroli finansowej: 21.000 – 31.200
 - Specjalista podatkowy: 23.800 – 32.000
 - Specjalista HR: 21.000 – 54.000
 - Specjalista ds. kosztów podróży: 18.900 – 23.800
- Specjalista ds. płac: 21.000 – 28.000

Przykład obliczenia wynagrodzenia netto:

Osoba samotna, bezdzietna, nieposiadająca orzeczenia o niepełnosprawności:

Miesięczne wynagrodzenie brutto: 1000 Euro + dodatek żywieniowy – 4,77 Euro/dzień pracy (22 dni robocze – 104,94 Euro) = 1.104,96 Euro

Składka na ubezpieczenie społeczne: 11% (-110 Euro), podatek dochodowy: 11,9% (-119 Euro), łącznie odliczenia – 229 Euro.

Kwota netto: 875.94 Euro

2.3.6. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<https://ec.europa.eu/eures> - portal EURES

www.act.gov.pt - Inspekcja Pracy - ACT - *Autoridade para as Condições do Trabalho*

<https://www.eurofound.europa.eu/>

https://www.expatica.com/pt/employment/minimum-wage-in-portugal-minimum-wage-portugal_927429.html

www.cite.gov.pt - Komisja ds. Równości w Pracy - CITE - *Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*

www.cgtp.pt - Generalna Konfederacja Pracowników Portugalskich - CGTP - IN - *Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses*

www.ugt.pt - Generalny Związek Zawodowy Pracowników - UGT - *União Geral de Trabalhadores*

www.mtss.gov.pt <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21> - Ministerstwo Pracy i Społecznej Solidarności - MTSS - *Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social*

<http://www.eurodesk.pl/praca-w-kraju/praca-w-portugalii>

<http://www.iclg.co.uk/practice-areas/employment-and-labour-law/employment-and-labour-law-2016/portugal> - International Comparative Legal Guides – Międzynarodowe przewodniki prawne

<http://www.worldsalaries.org/portugal.shtml> - stawki wynagrodzenia

2.4. Podatki

2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych

Podatek dochodowy od osób fizycznych (Personal Income Tax) - Imposto Sobre o Rendimento das Pessoas Singulares IRS jest płacony raz w roku, przez osoby, które są rezydentami lub czasowo przebywają w Portugalii. W Portugalii obowiązuje system PAYE (pay-as-you-earn), zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany do potrącania podatku przy wypłacie wynagrodzenia, w wysokości uzależnionej od dochodów, stanu cywilnego i rodzinnego. W styczniu pracodawca jest zobowiązany przekazać pracownikowi zaświadczenie o dochodach, uzyskanych w danym roku, które jest podstawą do rozliczenia zeznania podatkowego. Rok podatkowy jest tożsamy z rokiem kalendarzowym. Stawka podatku jest zróżnicowana w zależności od wysokości dochodów. Opodatkowaniu podlegają wszystkie dochody uzyskane przez podatnika w Portugalii. Wszyscy pracownicy powinni posiadać NIF (identyfikacyjny numer podatkowy) - número de contribuinte. Pracodawca nie ma prawa wypłacić pracownikowi wynagrodzenia bez tego numeru. Numer NIF można uzyskać w Biurze Podatkowym Tax Office lub Centrum Obsługi Klienta - Loja do Cidadão.

Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii
Departament Rynku Pracy

Osoby, które nie są rezydentami także powinny uzyskać NIF. Numer NIF przyznawany jest dożywotnio i nie polega zmianie.

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

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

Podatnicy nie będący rezydentami podlegają natomiast opodatkowaniu tylko w zakresie dochodu osiągniętego w Portugalii. Nie podlegają opodatkowaniu dochody uzyskane przez pracowników zagranicznych oddelegowanych do pracy w Portugalii, związane z kosztami podróży (diety żywnościowe, hotelowe i inne).

Wszelkie dochody uzyskane nie ze stosunku pracy, takie jak udziały, dywidendy, emerytury podlegają również opodatkowaniu podatkiem IRS.

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

Dochody podlegające opodatkowaniu:

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

Deklarację podatkową za dany rok należy składać od 1 lutego do 15 marca dla kategorii dochodów A i H oraz od 16 marca do 30 kwietnia - w przypadku pozostałych kategorii.

W 2012 r. został wprowadzony specjalny podatek na rzecz Systemu Ubezpieczeń Społecznych z tytułu pobierania emerytur, rent i innych świadczeń o podobnym charakterze (CES), przekraczających miesięcznie wartość 1.500,00 EUR. W 2014 r. obniżono poziom dochodów, od których opłacany jest podatek CES - do 1.350 Euro. Wysokość podatku jest uzależniona od dochodów:

3,5-10% - od 1.350 do 4.610 Euro,

15% - od 4.611 do 7.126 Euro,

40% - powyżej 7.127 Euro.

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

Progi podatkowe

W Portugalii obowiązuje progresywny system opodatkowania dochodów, w zależności od poziomu kwoty progu podatkowego. Podatek dochodowy jest naliczany od kwoty dochodu, po uwzględnieniu odliczeń i ulg podatkowych.

W 2020 r. mają zastosowanie następujące stawki podatku dochodowego:

Stawka podatku %	Roczny dochód w Euro	Kwota do odliczenia (2019)
14,5%	do 7.112	-
23%	7.112 – 10.732	602,74

28,5%	10.732 – 20.322	1.191,24
35%	20.322 – 25.075	2.508,20
37%	25.075 – 36.967	3.008,20
45%	36.967- 80.882	5956,68
48,0%	powyżej 80.882	8.375,88

Wysokość podatków na Wyspach Madera i Azory jest niższa niż na lądzie. Na wyspach obowiązują preferencyjne systemy podatkowe ze względu na to, iż regiony te posiadają status obszarów peryferyjnych Unii Europejskiej

Możliwe są różnego rodzaju odliczenia od podstawy opodatkowania oraz ulgi podatkowe (np. ulga edukacyjna i medyczna). Np. można odliczyć od podatku 600 Euro na każdą osobę pozostającą na utrzymaniu w tym samym gospodarstwie domowym, która nie otrzymuje dochodu wyższego niż minimalna emerytura. W przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę odliczyć można m.in. 72% 12-krotności minimalnego wynagrodzenia lub równowartość składek wpłacanych na ubezpieczenie. Przepisy podatkowe zezwalają także pracownikom na odliczenie od podatku 25% składek odprowadzanych na prywatne emerytury, a pracodawcy 15% składek odprowadzanych od wynagrodzenia pracownika.

Od 2016 r. pobierany jest podatek solidarnościowy w wysokości 2,5% - od dochodów powyżej 80.000 Euro rocznie i 5% - od dochodów powyżej 250.000 Euro rocznie.

Dochód z prowadzenia własnej działalności gospodarczej jest klasyfikowany jako dochód kategorii B i podlega opodatkowaniu w ramach uproszczonego systemu lub na podstawie rzeczywistych rachunków podatnika (faturas-recibo).

W pierwszym roku prowadzenia działalności podatnik jest zwolniony z odprowadzania podatku dochodowego i podatku VAT. W następnym roku dochody mogą być zwolnione z podatku VAT, jeżeli ich łączna kwota nie przekroczy 8.960 Euro rocznie. Osoby pracujące na własny rachunek, których całkowity dochód w poprzednim roku podatkowym nie przekroczył kwoty netto 99.759.58 Euro, mogą korzystać z uproszczonego systemu rozliczenia podatkowego.

2.4.2. Podatek VAT

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

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

Występują trzy rodzaje stawek VAT:

- stawka podstawowa - Kontynent 23%, Madera – 22%, Azory- 18% - obejmuje większość towarów i usług,
- stawka zredukowana - Kontynent 6%, Madera – 5%, Azory - 4% - obejmuje m.in. produkty spożywcze oraz inne podstawowe towary, gazety i inne czasopisma, lekarstwa, sprzęt medyczny, transport publiczny, roboty budowlane, zakwaterowanie hotelowe,
- stawka pośrednia - Kontynent 13%. Madera – 12%, Azory- 9% - obejmuje m.in. niektóre produkty żywnościowe (przetworzone), takie jak: konserwy mięsne, rybne i owocowo-warzywne, tłuszcze roślinne i zwierzęce, wina, dostawy roślin ozdobnych, wstęp na spektakle związane ze śpiewem, tańcem, muzyczne, teatralne, filmowe, cyrkowe lub walki byków.

Zwolnieniem z VAT objęte są niektóre usługi m.in. usługi medyczne i pielęgniarstwo, świadczone w szpitalach, klinikach lub przychodniach, usługi edukacyjne, działalność rolna, usługi bankowe, finansowe i ubezpieczeniowe, sprzedaż i wynajem nieruchomości. Podatkiem VAT nie są również

objęte odszkodowania za szkody, zwrot wydatków poniesionych w imieniu i na rzecz osób trzecich. Deklaracje VAT są składane miesięcznie. Wyjątek stanowią podatnicy, osiągający roczne przychody ze sprzedaży nie wyższe niż 498.797,90 euro – w takiej sytuacji deklaracje składane są kwartalnie.

2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne

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

Podatnikami podatku CIT są:

- rezydenci, czyli firmy posiadające w Portugalii swoją siedzibę lub miejsce faktycznego zarządu, prowadzące działalność handlową, przemysłową lub rolniczą
- nierezydenci, jeśli uzyskują jakikolwiek dochód na terytorium portugalskim

Od 2015 r. stawka podstawowa podatku CIT dla dochodów osiąganych przez spółki mające siedzibę do celów podatkowych na kontynencie portugalskim wynosi 21%, w Autonomicznym Regionie Madery – 20%, w Autonomicznym Regionie Azorów – 16,8%. Obniżoną stawką podatku CIT w wysokości 17% (13% w Autonomicznym Regionie Madery, w Autonomicznym Regionie Azorów – 13,6%) opodatkowane są pierwsze dochody (do 15.000 Euro) małych i średnich przedsiębiorstw. Standardowa stawka podatku stosowana jest od nadwyżki (powyżej 15.000 Euro) dochodów.

W niektórych gminach do podatku CIT może być doliczony podatek lokalny - max.1,5%. Stawka podatku jest ustalana odrębnie przez władze każdej gminy, stąd wartość może być różna w zależności od regionu. Podatek lokalny obowiązuje również w Autonomicznym Regionie Madery na zasadach stosowanych w pozostałych regionach, na Azorach – kwota podatku jest niższa o 20%.

Dopuszczalne są różnego rodzaju odliczenia zmniejszające podstawę opodatkowania, np. wydatki związane z prowadzoną działalnością, odsetki od kredytów, różnice kursowe, odpisy amortyzacyjne, straty. W przypadku, gdy podatnik w danym roku podatkowym poniósł stratę podatkową, zachowuje możliwość rozliczenia tej straty przez następnych sześć lat. Termin do złożenia rocznej deklaracji CIT upływa ostatniego roboczego dnia maja roku następującego po roku podatkowym lub, gdy rok podatkowy jest inny niż rok kalendarzowy, do ostatniego dnia piątego miesiąca następującego po zakończeniu roku podatkowego. W trakcie roku podatkowego natomiast podatnicy wpłacają zaliczki (w lipcu, wrześniu i do 15 -go grudnia) oszacowane na podstawie przychodów osiągniętych w poprzednim roku podatkowym.

Firmy zarejestrowane w Portugalii, które nie posiadają na terenie Portugalii swojej siedziby płacą podatek CIT w wysokości 21% z wyjątkiem następujących przypadków:

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

Podatki od nieruchomości

Zakup i posiadanie nieruchomości w Portugalii wiąże się z koniecznością poniesienia określonych kosztów:

- 1. Podatek od nabywanej nieruchomości – czyli IMT (Imposto Municipal sobre as Transmissões).**

W przypadku nabywanej nieruchomości, w tym nieruchomości o przeznaczeniu letniskowym lub na wynajem, wysokość naliczanego podatku (Portugalia kontynentalna) wynosi od 5% do 10%, w zależności od wartości zakupionej nieruchomości i terenu, na którym jest położona nabywana nieruchomość. Występują także różnice w wysokości podatku w przypadku zakupu pierwszej i kolejnej nieruchomości.

2. Gminny podatek od nieruchomości (Imposto Municipal sobre Imóveis - IMI)

Jest to podatek obejmujący wszystkie nieruchomości o charakterze gospodarczym i mieszkalnym, nakładany na roczną kwotę czynszu i wynosi:

- 0,8% - na terenach rolniczych;
- 0,3% - 0,45% - na terenach miejskich
- 7,5% - na terenach przybrzeżnych

Z podatku IMI zwolnieni są podatnicy o niskich dochodach.

Podatek może być płacony w ratach w zależności od wysokości należności:

- do 250 Euro - 1 rata w kwietniu
- od 250 Euro do 500 Euro łącznie - 2 raty w kwietniu i listopadzie
- powyżej - 500 Euro - 3 raty - w kwietniu, lipcu i listopadzie

3. Opłata skarbową – IS (Imposto do Selo): 0,8% wartości nabywanej nieruchomości.

Podatek akcyzowy

Dotyczy takich towarów jak:

- wyroby alkoholowe
- wyroby tytoniowe
- paliwa

Podatek od pojazdów (Imposto Sobre Veículos) jest płacony jednorazowo, gdy pojazd jest po raz pierwszy rejestrowany w Portugalii, niezależnie od tego, czy jest nowy czy używany. Gdy używany pojazd jest importowany z UE lub ma napęd hybrydowy - jest przyznawany rabat. Stawka jest wyliczana na podstawie pojemności silnika i emisji dwutlenku węgla. Również data rejestracji pojazdu ma wpływ na wysokość podatku. Podatek od używanych pojazdów mających więcej niż dziesięć lat został zmniejszony o 80%. Pojazdy elektryczne zwolnione są od opłacania podatku ISV.

2.4.4. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

www.min-financas.pt - Ministerstwo Finansów i Administracji Publicznej - *Ministério das Finanças e da Administração Pública*

www.portaldasfinancas.gov.pt/ - Generalny Zarząd Podatkowy - DGCI - *Direcção Geral de Impostos*

<http://www.pwc.pt/en/pwcinforfisco/tax-guide/2015/imt.html> - przewodnik podatkowy

<http://taxsummaries.pwc.com/ID/Portugal-Corporate-Taxes-on-corporate-income>

2.5. Zabezpieczenia społeczne

System zabezpieczeń społecznych w Portugalii składa się z:

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

Pracownicy mogą otrzymywać świadczenia z ubezpieczeń społecznych, jeśli są zarejestrowani (pracodawca ma obowiązek zgłosić pracownika do systemu ubezpieczeń w przeciągu 2 miesięcy od momentu zatrudnienia) w Regionalnym Centrum Systemu Zabezpieczeń Społecznych (the Regional Social Security Centre), właściwym dla miejsca zamieszkania. Pracodawca jest zobowiązany do odprowadzania składki na ubezpieczenie społeczne za każdego pracownika. Składka może być

zapłacona w banku, w którym pracodawca posiada rachunek bankowy - w formie gotówki, wpłaty na konto, czeku albo bezpośrednio do biur Ubezpieczeń Społecznych (Social Security offices), jeśli składka wynosi mniej niż 150 Euro lub w formie przekazu bankowego lub kartą kredytową, jeżeli składka wynosi więcej niż 150 Euro. Składka jest odprowadzana co miesiąc, między 1 a 15 dniem miesiąca, następującego po wypłacie wynagrodzenia. Wysokość składki dla większości pracowników wynosi 34,75% miesięcznego wynagrodzenia brutto, z czego 11% potrąca się z wynagrodzenia pracownika, a 23,75% - to obciążenie po stronie pracodawcy. Składka jest naliczana również od 13-tej i 14-tej pensji.

Pracownicy prowadzący własną działalność gospodarczą opłacają składkę na ubezpieczenie społeczne od zadeklarowanego dochodu w wysokości 29,6% - system obowiązkowy (zakres podstawowy ubezpieczenia) lub 32% - rozszerzony zakres.

Obowiązkowa składka na ubezpieczenie społeczne nie wyklucza możliwości dodatkowego indywidualnego opłacania składek na system emerytalny i system ubezpieczeń zdrowotnych. Pracownicy zagraniczni, wykonujący pracę na terenie Portugalii, mają prawo do opłacania składki na ubezpieczenie społeczne w kraju pochodzenia, jeżeli okres pracy w Portugalii nie przekracza dwóch lat.

Od dochodów typu: wydatki związane z kosztami podróży, używaniem samochodu służbowego, nieregularne premie i nagrody, wydatki przedstawicieli firm, odprawy pracownicze przy zwolnieniach są również odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne.

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

Przez Dyrektora i inni pracownicy na kierowniczych stanowiskach są objęci specjalnym systemem naliczania składek. Maksymalna podstawa naliczania składek na ubezpieczenie społeczne dla tych stanowisk wynosi dwunastokrotną minimalną pensję krajową. Pracodawca odprowadza składkę w wysokości 20,3%, pracownik - 9,3%.

Dyrekcja generalna zabezpieczenia społecznego:

(Direcção-Geral da Segurança Social)

Largo do Rato, 1

1296-144 Lisboa

Tel.: +351 21 381 7300

Faks: + 351 21 388 9517

E-mail: dgss@seg-social.pt

<http://www.seg-social.pt>

Instytut zabezpieczenia społecznego

(Instituto da Segurança Social – IP)

Rua Rosa Araújo, 43

1250-194 Lisboa

<http://www.seg-social.pt>

Instytut ds. zatrudnienia i kształcenia zawodowego

(Instituto do Emprego e Formação Profissional – IP)

Av. José Malhoa, 11

1099-018 Lisboa

Tel.: +351 21 861 4100 Faks: +351 21 861 4603

E-mail: dem@iefp.pt

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych - beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.1.1. Emerytura (*pensão de velhice*)

Wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn wynosi 66 lat i 5 miesięcy (w 2021 roku – 66 lat i 6 miesięcy). Aby uzyskać prawo do emerytury oprócz osiągnięcia wymaganego wieku emerytalnego, należy wykazać się co najmniej 15-letnim okresem składkowym. Konieczne jest również potwierdzenie opłacania składek na ubezpieczenie społeczne przez 144 miesięcy

Prawo do emerytury przysługuje zarówno pracownikom najemnym, jak i osobom prowadzącym działalność na własny rachunek.

W Portugalii występują dwa systemy emerytalne:

- o System finansowany z funduszy publicznych (składki skredytowane), przysługuje osobom, których przychody były niższe niż 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę (50% w przypadku żywicieli rodziny)
- o System składkowy – oparty o wpłacane składki. Wysokość emerytury zależy od wysokości wynagrodzenia lub przychodu, przy czym jest określona minimalna i maksymalna kwota emerytury. Przy naliczaniu emerytury bierze się pod uwagę 10 najkorzystniejszych lat pracy pod względem wysokości wynagrodzenia spośród ostatnich 15-stu lat pracy.

Niektórym grupom zawodowym (po uzyskaniu odpowiedniego okresu składkowego) przysługuje prawo do wcześniejszej emerytury.

Na wcześniejszą emeryturę mogą przejść, np. hafciarki (60 lat) górnicy (55 lat i 15 lat okresu składkowego), tancerze baletowi lub tancerze tańca współczesnego (45 lat i 20 lat okresu składkowego, z czego 10 lat z pracy w zawodzie tancerza w pełnym wymiarze czasu pracy lub 55 lat i 10 lat okresu składkowego), piloci samolotów, kontrolerzy lotów (57 lat i 22 lata kalendarzowe opłacania składek na ubezpieczenie społeczne), pracownicy objęci umowami międzynarodowymi na Azorach (45 lat i 15 lat okresu składkowego), pracownicy rybołówstwa (55 lat i 30 lat efektywnej pracy w połowach, tj. 150 dni pracy w danym roku kalendarzowym przy połowach lub 50 lat i 40 lat pracy, tj. 273 dni pracy w danym roku kalendarzowym przy połowach). Wcześniejszy wiek emerytalny (55 lat) przewidziany jest również w przypadku środków specjalnych mających na celu ochronę działalności gospodarczej lub przedsiębiorstwa. Utrzymano również możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę w wieku 57 lat przez osoby, które są, nie z własnej woli, osobami długotrwale bezrobotnymi (ponad 5 lat). Pobierając emeryturę, można uzyskiwać inne dochody (np. wynagrodzenie za pracę), jeżeli łączny roczny dochód nie przekroczy ustalonego ustawowo limitu.

Wysokość emerytury uzależniona jest od wysokości zarobków oraz opłacanych składek na ubezpieczenie społeczne i wynosi od 30% do 92%

Zagwarantowana jest wysokość emerytury minimalnej. Wysokość tej emerytury zależy od liczby lat opłacania składek na ubezpieczenie i wynosi 288,79 Euro miesięcznie, w przypadku opłacania składek przez 15-20 lat, 318,67 Euro – przez 20-30 lat i 398,34 Euro w przypadku opłacania składek przez 31 lat i ponad. Jeżeli wysokość emerytury jest niższa od gwarantowanych wartości minimalnych, powiększa się ją o dodatek, którego wysokość odpowiada różnicy między wartością gwarantowaną a emeryturą w systemie powszechnym.

Generalnie w lipcu i w grudniu wszyscy emeryci otrzymują dodatkową kwotę (dodatek wakacyjny i dodatek świąteczny) w wysokości swojej miesięcznej emerytury. Oznacza to, że w roku kalendarzowym wypłaca się w rzeczywistości 14 miesięcznych rent. Osobom pobierającym emeryturę, korzystającym ze stałej pomocy innej osoby, przyznaje się dodatek na opiekę długoterminową (*complemento por dependência*). Emerytom i rencistom w wieku powyżej 66 lat i 5 miesięcy przysługuje dodatek solidarnościowy dla osób starszych (*complemento solidário para idosos*). Osoby takie muszą zamieszkiwać w Portugalii co najmniej przez sześć lat przed uzyskaniem

powyższego prawa, zaś ich roczny dochód musi być mniejszy od określonej wartości granicznej (maksymalnie 5.258,63 Euro – 438,12 miesięcznie – przez 12 miesięcy) .

Oprócz emerytur z systemu ubezpieczeń społecznych, istnieją również prywatne emerytury. Plany oszczędzania na te emerytury ustalane są indywidualnie z pracownikiem i pracodawcą. Plany pracowniczych programów emerytalnych nie są zbyt powszechne w Portugalii i obejmują jedynie około 3,7% pracowników. Tylko 1% firm w Portugalii prowadzi programy emerytalne.

Przewiduje się, że do 2029 r. wiek emerytalny w Portugalii zostanie podniesiony do 67 lat.

2.5.1.2. Świadczenia na wypadek choroby

Osoba ubezpieczona, która jest całkowicie niezdolna do pracy z innego powodu niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa, może być uprawniona do świadczenia pieniężnego z tytułu choroby. Pracownicy najemni i osoby prowadzące na własny rachunek są obowiązkowo objęci ubezpieczeniem.

Ubezpieczenie zdrowotne

Ubezpieczenie zdrowotne w Portugalii obejmuje właściwe świadczenie zdrowotne oraz świadczenie równoważące brak premii z tytułu świąt lub wakacji na skutek choroby (60% premii, która powinna być wypłacona).

Świadczenie zdrowotne przysługuje pracownikom oraz osobom prowadzącym własną działalność gospodarczą, pod warunkiem, że są odprowadzane składki. Świadczenie równoważące nieotrzymanie premii z tytułu świąt lub wakacji na skutek choroby przysługuje tylko **pracownikom**.

Warunkiem otrzymania świadczenia z ubezpieczenia zdrowotnego jest czasowa niezdolność do pracy, poświadczona przez lekarza certyfikatem (*Certificado de Incapacidade Temporária por Estado de Doença - CIT*) oraz podleganie ubezpieczeniu społecznemu przez okres co najmniej 6 miesięcy (łącznie - nie muszą to być miesiące następujące kolejno po sobie), do momentu wystąpienia niezdolności do pracy oraz świadczenie pracy przez co najmniej 12 dni w okresie ostatnich 4 miesięcy, poprzedzających wystąpienie niezdolności do pracy. Pracodawca nie ma obowiązku zapewniania świadczeń pieniężnych z tytułu choroby. Pracownik jest zobowiązany do przesłania zaświadczenia lekarskiego do Instytutu Zabezpieczeń Społecznych w ciągu 5 dni od daty wystawienia. Czas pobierania zasiłku wynosi maksymalnie **1095 dni** (trzy lata). Po upływie tego okresu pracownik może otrzymywać świadczenie z tytułu niezdolności do pracy, jeżeli nabył prawo do renty. Czas pobierania zasiłku jest nieograniczony, jeżeli powodem niezdolności do pracy jest gruźlica. W przypadku osób prowadzących własną działalność gospodarczą oraz pracowników naukowych maksymalny okres pobierania zasiłku wynosi 365 dni. Zasiłek chorobowy nie jest wypłacany w ciągu pierwszych trzech dni choroby (wypłata zasiłku następuje od czwartego dnia), chyba, że powodem niezdolności do pracy jest gruźlica, pobyt w szpitalu lub choroba, która zaczęła się w okresie pobierania zasiłku rodzicielskiego (*subsídio parental*) i wykracza poza okres tego zasiłku – wtedy świadczenie wypłacane jest od pierwszego dnia. W przypadku osób prowadzących własną działalność gospodarczą oraz osób opłacających dobrowolne ubezpieczenie okres oczekiwania wynosi 30 dni, z wyjątkiem przypadków wymagających hospitalizacji lub gruźlicy.

Wysokość świadczenia pieniężnego z tytułu choroby uzależniona jest od czasu trwania i rodzaju choroby i wynosi:

- 55% średniego dziennego wynagrodzenia (z sześciu miesięcy poprzedzających drugi miesiąc przed miesiącem wystąpienia niezdolności) - w przypadku czasowej niezdolności do pracy trwającej do 30 dni,
- 60% - w przypadku niezdolności od 31 do 90 dni,

- 70% - w przypadku niezdolności od 91 do 365 dni,
- 75% - w przypadku niezdolności powyżej 365

W przypadku gruźlicy wysokość świadczenia wynosi 80% lub 100% wynagrodzenia. Osoby pobierające zasiłek chorobowy tracą prawo do dodatkowego wynagrodzenia z racji wakacji i Świąt Bożego Narodzenia.

Świadczenie pieniężne z tytułu choroby nie może wynosić mniej niż 30% IAS (131,64 Euro)⁵. Jeśli wynagrodzenie danej osoby wynosi mniej niż IAS, świadczenie pieniężne z tytułu choroby jest równe wynagrodzeniu. Świadczenie nie może przekroczyć wysokości wynagrodzenia.

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

2.5.1.3. Świadczenia na wypadek macierzyństwa

Macierzyństwo, ojcostwo i adopcja

Świadczenia te przysługują pracownikom, osobom prowadzącym własną działalność gospodarczą oraz tym, którzy dobrowolnie opłacają składki na ubezpieczenie społeczne. Warunkiem otrzymania świadczeń jest opłacanie składek przez okres co najmniej 6 miesięcy od daty powstania zdarzenia w okresie ostatnich 12 miesięcy (łącznie lub z przerwami) przez osoby zatrudnione lub przez okres kwartału bezpośrednio poprzedzającego urodzenie dziecka przez osoby prowadzące własną działalność gospodarczą i dobrowolnie opłacające składki. Świadczenia są wypłacane w przypadku, gdy wartość majątku ruchomego rodziny nie przekracza 105.314,40 Euro, czyli 240-krotności IAS oraz miesięczny dochód na 1 członka rodziny jest niższy niż 351,05 Euro, czyli nie przekracza 80% IAS.

Z tytułu macierzyństwa, ojcostwa i adopcji przysługują następujące świadczenia:

- **zasiłek rodzinny dla kobiet w ciąży** – świadczenie jest wypłacane kobietom w ciąży od 13 tygodnia ciąży przez okres 6 miesięcy. Celem zasiłku jest zachęcenie kobiet do macierzyństwa oraz zrównoważenie dodatkowych wydatków domowych związanych z ciążą. Wysokość zasiłku uzależniona jest od poziomu dochodów gospodarstwa domowego;
- **świadczenie w razie klinicznego ryzyka w czasie ciąży** - (*subsídio por risco clínico durante a gravidez*) przysługuje za czas nieobecności w pracy z tytułu zagrożenia ciąży w wysokości 100% **wynagrodzenia pracownika** z ostatnich 6 miesięcy
- **świadczenie z tytułu zakończenia ciąży** - *subsídio por interrupção da gravidez*) przysługuje przez okres 14-30 dni - 100% wynagrodzenia pracownika z ostatnich 6 miesięcy⁶
- **świadczenie z tytułu szczególnych zagrożeń w trakcie ciąży** - przysługuje jeśli kobieta pracuje w miejscu narażonym na oddziaływanie czynników szkodliwych dla zdrowia/zagrażających bezpieczeństwu. Przysługuje ono również kobietom pracującym na nocne zmiany - **65% wynagrodzenia pracownika** z ostatnich 6 miesięcy
- **świadczenia z tytułu rodzicielstwa**
 - wstępny zasiłek rodzicielski - **100 % przez 150 dni**, jeżeli rodzice wspólnie korzystają z urlopu - 120 dni + 30 dni. Matka jest zobowiązana do wykorzystania co najmniej 42 dni urlopu. Kwota zasiłku jest zwiększana w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka, **83% przez 180 dni**, jeżeli rodzice wspólnie korzystają z urlopu - 150 dni + 30 dni. W

⁵ IAS – 2020 r. – 438,81 Euro

przypadku urodzenia dziecka martwego - przysługuje urlop w wysokości 120 dni. Jeżeli urlop nie jest wykorzystywany wspólnie przez obojga rodziców, po skorzystaniu z obowiązkowego 6-tygodniowego urlopu przez matkę – świadczenie może być przyznane ojcu, pod warunkiem, że matka pracuje i nie potrzebuje pobierać takiego świadczenia. Jeżeli nie złożono żadnego oświadczenia – prawo do wstępnego zasiłku rodzicielskiego przysługuje matce.

- wstępny zasiłek macierzyński dla matek (*subsídio parental inicial exclusivo da mãe*) – przysługuje matce **przez okres 72 dni** (100 % wynagrodzenia) - 30 dni przed urodzeniem dziecka (urlop fakultatywny) i 42 dni po urodzeniu dziecka (urlop obowiązkowy)- możliwe jest dodatkowo przejście na wcześniejszy płatny urlop przed urodzeniem dziecka, w przypadku, gdy ciąża jest zagrożona, przez okres niezbędny do zażegnania ryzyka, zgodnie z zaleceniem lekarza; kwota zasiłku jest zwiększana w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka
- wstępny zasiłek dla ojca (*parental inicial exclusivo do pai*) – przysługuje ojcu za okres 15 dni roboczych, w tym za 5 kolejnych dni roboczych obowiązkowego urlopu, który musi być wykorzystany bezpośrednio po urodzeniu dziecka i za 10 dni, które muszą być wykorzystane w ciągu 30 dni od urodzenia dziecka. Ojciec nie jest uprawniony do dobrowolnego urlopu w przypadku urodzenia się dziecka martwego. W przypadku urodzenia się większej ilości dzieci – okres zasiłku jest przedłużany o dwa kolejne dni za każde dziecko.
- wstępny zasiłek dla jednego rodzica, w przypadku, gdy drugi rodzice nie może wziąć urlopu - **rodzicielski zasiłek socjalny** (*subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro*) – przysługuje w sytuacji, gdy matka lub ojciec dziecka nie pracują, nie posiadają wymaganego okresu opłacania składek lub nie uzyskali prawa do zasiłku rodzicielskiego. Świadczenie jest przyznawane w przypadku, gdy łączny dochód wszystkich członków zamieszkujących we wspólnym gospodarstwie domowym nie przekracza kwoty 335,38 Euro miesięcznie na osobę.

- **świadczenie z tytułu adopcji** (*subsídio por adopção*) Przysługuje w przypadku adoptowania dzieci poniżej 15 roku życia. Odpowiada podstawowemu świadczeniu rodzicielskiemu oraz dodatkowemu świadczeniu rodzicielskiemu. W przypadku śmierci lub niezdolności do pracy z przyczyn fizycznych lub psychicznych rodzica adopcyjnego świadczenie to przyznawane jest (ubezpieczonemu) współmałżonkowi na czas do końca okresu, do którego był uprawniony ten rodzic; minimalny okres tego świadczenia to 14 dni i ulega wydłużeniu o 30 dni na każde kolejne adoptowane dziecko małoletnie. Świadczenie jest wypłacane w wysokości 80% ISA przez okres 120 dni lub 64% ISA przez okres 150 dni– gdy z urlopu korzysta matka lub ojciec. Jeżeli urlop jest wykorzystywany przez obojga rodziców – przez 150 dni (120 + 30 dni) – 80% ISA lub 180 dni (150 + 30) – 66% **dodatkowe świadczenie rodzicielskie oraz dodatkowe świadczenie z tytułu adopcji** - wypłacane są w postaci świadczeń dziennych w wysokości 25% wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy

- **świadczenie na opiekę nad wnukami** - (*subsídio para assistência a netos*) przysługuje dziadkom przez maksymalnie 30 dni po urodzeniu się wnuków, jeśli matka lub ojciec dziecka mają mniej niż 16 lat i mieszkają w tym samym gospodarstwie domowym. Jeśli jedno z rodziców jest chore, dziadkowie mogą być także uprawnieni do pobierania świadczeń. Uprawnienie to obowiązuje do końca urlopu przysługującego rodzicowi. Świadczenie wypłacane jest w postaci świadczeń dziennych w wysokości 100% wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy uprawnionego w odniesieniu do opieki bezpośrednio po urodzeniu lub 65% w odniesieniu do opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym bądź przewlekle chorym.

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

2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Uznaje się, że pracownik znajduje się w sytuacji częściowej niezdolności do pracy, jeśli nie jest w stanie osiągnąć dochodu odpowiadającego 1/3 przeciętnego wynagrodzenia na swoim stanowisku. Natomiast za całkowicie niezdolną do pracy uważa się osobę, która w sposób trwały jest niezdolny do wykonywania jakiegokolwiek pracy. Weryfikacji statusu inwalidztwa dokonać można na wniosek właściwej instytucji lub osoby zainteresowanej.

Pracownik nie ma prawa do świadczenia z tytułu inwalidztwa, jeśli jego inwalidztwo wynika z wypadku przy pracy lub choroby zawodowej lub jeśli spełnia on warunki do uzyskania emerytury.

Z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi przysługują następujące świadczenia:

- renta z tytułu niezdolności do pracy - renta inwalidzka (*pensão de invalidez*),
- długoterminowy dodatek na opiekę nad zależnym małżonkiem (*complemento por dependência*)
- dodatek do renty dla współmałżonka, pozostającego na utrzymaniu

Renta z tytułu niezdolności do pracy - aby nabyć prawo do renty inwalidzkiej osoba ubezpieczona musi legitymować się co najmniej pięcioletnim (w przypadku częściowej niezdolności do pracy) lub co najmniej trzyletnim (w przypadku stałej niezdolności do pracy) okresem składkowym (składki wpłacone lub skredytowane - np. za okres urlopu macierzyńskiego, zwolnienia chorobowego lub służby wojskowej). W przypadku inwalidztwa będącego skutkiem pewnych chorób przewlekłych (np. zakażenie wirusem HIV, nowotwór, stwardnienie rozsiane) przewidziany jest trzyletni okres oczekiwania. Wysokość renty inwalidzkiej zależy od liczby lat składkowych, średniego miesięcznego wynagrodzenia w trakcie całego okresu ubezpieczenia (maksymalnie przez 40 lat) oraz czynnika stabilności (związanego ze zmianą spodziewanej średniej długości życia). Minimalna kwota świadczenia inwalidzkiego wynosi 275,30 Euro miesięcznie (rocznie - 3.330,36 Euro), maksymalna - 398,34 Euro (rocznie - 4.780,08 Euro). W lipcu i w grudniu wszyscy renciści otrzymują poza rentą dodatkową kwotę (dodatek wakacyjny i dodatek świąteczny) w wysokości swojej renty. Oznacza to, że w roku kalendarzowym wypłaca się w rzeczywistości 14 miesięcznych rent.

Długoterminowy dodatek na opiekę przyznawany jest dla osób należących do systemu opieki społecznej, którzy są zależni od innych, np. nie mogą samodzielnie wykonywać podstawowych codziennych czynności.

Dodatek do renty dla współmałżonka pozostającego na utrzymaniu jest przyznawany tym osobom, które pobierają rentę z tytułu niezdolności do pracy i zamieszkują wspólnie ze współmałżonkiem pozostającym na utrzymaniu tej osoby.

2.5.1.4.1. Renta dla członków rodziny po zmarłej osobie

Przysługuje:

- małżonkom i byłym małżonkom - osobom powyżej 35 roku życia - wypłacana jest bezterminowo, pod warunkiem, że uprawniony nie wstąpił ponownie w związek małżeński i nie posiada prawa do innego świadczenia rentowego oraz jego miesięczny dochód nie przekracza kwoty 174.30 Euro;
- konkubentowi (zamieszkującemu z osobą ubezpieczoną przez co najmniej dwa lata);
- potomstwu (także dzieciom nowonarodzonym i adoptowanym): do 18 roku życia, do 25 lub 27 roku życia - jeśli kontynuują naukę w systemie dziennym, bezterminowo - jeśli dzieci są niepełnosprawne;
- jeśli nie ma takich osób - do otrzymywania renty mogą być uprawnieni wstępni (np. rodzice) lub inni krewni, którzy znajdowali się na utrzymaniu zmarłego w momencie zgonu.

Warunkiem przyznania renty jest wcześniejsze opłacanie składki na ubezpieczenia społeczne przez osobę zmarłą (lub posiadanie składek skredytowanych) przez okres minimum 36 miesięcy. Jeżeli okres opłacania składek jest krótszy – osoby uprawnione otrzymują świadczenie przez określony przepisami okres (nie bez terminowo).

Kwota renty jest zwykle ustalana jako część renty inwalidzkiej lub emerytury, którą zmarły otrzymywał lub do której byłby uprawniony w dniu śmierci.

Kwota renty wynosi:

- 60% dla współmałżonka (lub partnera) lub byłego współmałżonka lub 70% jeśli oprócz współmałżonka lub partnera istnieje były współmałżonek, który jest uprawniony do otrzymywania renty, minimalna kwota świadczenia wynosi 181,56 Euro miesięcznie
- odpowiednio 20%, 30% lub 40% w przypadku dzieci, w zależności od tego, czy jest jedno, dwoje czy więcej uprawnionych do renty dzieci,
- 30% (jedna osoba), 50% (dwie osoby) lub 80% (trzy osoby lub więcej), w przypadku rodziców lub innych osób, którzy znajdowali się na utrzymaniu zmarłego.

Dodatek na wypadek śmierci (subsídio por morte)

Przyznawany jest dla członków rodziny zmarłego beneficjenta, którzy są uprawnieni do jego emerytury. Nie występują żadne inne warunki kwalifikujące (nie istnieje wymóg minimalnej długości okresu ubezpieczenia). Świadczenie to wypłacane jest jednorazowo w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia odpowiadającego najlepszej stawce wynagrodzenia dwóch lat z ostatnich pięciu lat (maksymalna wartość świadczenia z tytułu śmierci jest równa trzykrotności IAS – 1.316,43 Euro). Jeśli zmarły beneficjent nie miał rodziny, dodatek może zostać wypłacony innym krewnym spokrewnionym z nim osobom w linii prostej lub w linii bocznej do trzeciego stopnia, ale tylko w przypadku, gdy osoby te pozostawały pod opieką zmarłego. Dodatek ma na celu zrekompensovanie rodzinie zmarłego kosztów organizacji pogrzebu.

Zwrot kosztów pogrzebu (reembolso das despesas de funeral)

Jeżeli żadnemu z członków rodziny nie przysługuje prawo do świadczenia z tytułu śmierci, wydatki związane z pogrzebem mogą zostać zwrócone osobie, która poniosła jego koszty. Zwrot może zostać wypłacony dowolnej osobie, która zapłaciła za pogrzeb, zamieszkującej w Portugalii.

2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić swoim pracownikom ubezpieczenie od wypadków przy pracy. Zazwyczaj odpowiedzialność zostaje przeniesiona na towarzystwa ubezpieczeniowe, biorąc pod uwagę, że systemy zabezpieczenia społecznego nie obejmują ubezpieczenia od tego ryzyka. Osoby prowadzące działalność na własny rachunek są również zobowiązane wykupić ubezpieczenie, które chroni je w razie wypadku przy pracy.

Aby choroba pracownika została uznana za chorobę zawodową musi wystąpić w określonych ramach czasowych, wskazanych na oficjalnej liście chorób zawodowych (Lista das Doenças Profissionais), opublikowanej ustawą z 2007 r. Wg listy choroby zawodowe w Portugalii można podzielić na grupy chorób: wywołane przez czynniki chemiczne, układu oddechowego (np. pylica płuc), choroby skóry (np. spowodowane przez czynniki przemysłowe, grzybica), spowodowane przez czynniki fizyczne (np. pod wpływem promieniowania), choroby zakaźne i pasożytnicze, guzy. Orzeczenie o chorobie zawodowej wydaje Narodowe Centrum Zabezpieczeń Przed Chorobami Zawodowymi („Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais”).

Dodatkowo istnieje możliwość dochodzenia związku choroby z zatrudnieniem w indywidualnych przypadkach, nawet jeśli choroba nie znajduje się na liście (mieszany system definiowania chorób zawodowych).

Do ubezpieczenia uprawnione są osoby będące pracownikami najemnymi, podlegające ubezpieczeniu społecznemu oraz prowadzące działalność gospodarczą. Członkowie rodziny mogą być również uprawnieni do niektórych świadczeń w przypadku śmierci osoby ubezpieczonej.

W przypadku pełnej niezdolności do wszelkiego rodzaju pracy istnieje możliwość wypłacania renty w wysokości odpowiadającej 80% wynagrodzenia plus 10% na każdego członka rodziny pozostającego na utrzymaniu; wysokość renty jest ograniczona.

W przypadku niepełnej niezdolności do podjęcia regularnej pracy wypłacana jest renta w wysokości 50-70% wynagrodzenia, w zależności od pozostałej zdolności funkcjonalnej wykonywania innego odpowiedniego zawodu.

W lipcu i w grudniu wszyscy renciści otrzymują dodatkową kwotę (dodatek wakacyjny i świąteczny) w wysokości swojej miesięcznej renty. Oznacza to, że w roku kalendarzowym wypłaca się w rzeczywistości 14 miesięcznych rent.

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy (prestação suplementar por assistência de terceira pessoa) przysługuje rencistom o znacznym stopniu niepełnosprawności, którzy wymagają stałej opieki. W przypadku trwałej niezdolności do pracy istnieje możliwość wypłacenia zasiłku na potrzeby przystosowania mieszkania do potrzeb osoby niepełnosprawnej.

2.5.2. Inne świadczenia socjalne - beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia rodzinne

- **Zasiłek na dzieci** (abono de família para crianças e jovens) przyznawany jest na dzieci i młodzież zamieszkujące w Portugalii w rodzinach, w których dochód bazowy jest równy lub mniejszy niż 4 próg dochodowy, czyli nie przekracza kwoty 15,011.50 Euro miesięcznie oraz wartość całego majątku ruchomego gospodarstwa nie przekracza 109,702.25 Euro (250-krotność IAS). Kwota zasiłku podwyższana jest w przypadku dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością i wychowywanych w rodzinach niepełnych.

Zasiłki na dzieci wypłacane są zasadniczo do 16. roku życia (lub 24. roku życia w przypadku dzieci niepełnosprawnych, z możliwością wydłużenia maksymalnie o trzy lata). Okres ten można jednak wydłużyć do 18., 21. lub 24. roku życia, o ile dzieci uczęszczają, odpowiednio, do gimnazjum, szkoły średniej drugiego stopnia lub szkoły wyższej albo uczestniczą w szkoleniu zawodowym i nie otrzymują stypendium ani wynagrodzenia za staż powyżej określonej kwoty. Kwota zasiłku na dzieci uzależniona jest od dochodu rodziny i liczby dzieci i waha się od 28,00 Euro do 149,85 Euro miesięcznie. Zwiększony zasiłek przysługuje rodzicom samotnie wychowującym dzieci. W rodzinach, w których jest 3 lub więcej dzieci – dzieci powyżej 12 miesiąca życia otrzymują potrójną wartość zasiłku do ukończenia 36 miesiąca życia.

Wysokość zasiłku rodzinnego na dziecko / młodzież

Od 1 lipca 2019r			
Przychód domowy	36 miesięcy lub mniej	Wiek powyżej 36 miesięcy i nie więcej niż 72 miesiące	Wiek powyżej 72 miesięcy
1 próg	149,85 €	49,95 €	37,46 €
2. próg	123,69 €	41,23 €	30,93 €

3 próg	97,31 €	32,44 €	28,00 €
4. próg	58,39 €	19,46 €	-

- **Zasiłki specjalne na niepełnosprawne dzieci** (*bonificação, por deficiência, do subsídio familiar a crianças e jovens*)- przysługuje do momentu osiągnięcia przez dziecko 24. roku życia, jeśli dziecko uczęszcza do specjalnej instytucji edukacyjnej, w tym w systemie internatu, wymaga indywidualnej opieki pedagogicznej lub specjalnego leczenia i miesięczny dochód brutto przypadający na 1 członka rodziny nie przekracza kwoty 130,73 Euro. Kwota świadczenia jest uzależniona od wieku dziecka - trzy kategorie – do 14 lat, 14-18 lat, 18-24 lata – i wynosi odpowiednio: 63,01 Euro, 91,78 Euro, 122,85 Euro. W przypadku osób samotnie wychowujących niepełnosprawne dzieci zasiłki zwiększane są o 35% i wynoszą odpowiednio: 85,06 Euro, 123,90 Euro i 165,85 Euro.

- **Pozostałe ulgi związane z posiadaniem dzieci**

Osoby osiągające najniższe dochody, które otrzymują zasiłki na dzieci w wieku 6-16 lat, uprawnione są do otrzymania we wrześniu **dotatkowego zasiłku (montante adicional) na pokrycie części wydatków szkolnych**, pod warunkiem, że dzieci są zapisane i uczęszczają do szkoły. Kwota tego dodatku równa jest kwocie miesięcznego zasiłku na dzieci.

Stypendium za dobre wyniki w nauce (bolsa de estudos) to świadczenie wypłacane co miesiąc młodzieży poniżej 18. roku życia uczącej się w szkole średniej lub równorzędnej, zamieszkującej w gospodarstwie domowym, którego dochód jest niski - mieści się w I lub II przedziale dochodowym). Kwota świadczenia wynosi dwukrotność kwoty wypłacanego zasiłku na dzieci.

2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia

Świadczenie z tytułu bezrobocia przysługuje osobie, która jest utraciła pracę nie z własnej winy, jest zdolna do pracy i gotowa do podjęcia pracy, zarejestrowała się w Urzędzie Pracy (centro de emprego), aktywnie poszukuje pracy i nie otrzymuje renty inwalidzkiej ani emerytury.

Prawo do zasiłku przysługuje bezrobotnemu, który opłacał składkę na ubezpieczenie społeczne przez okres przynajmniej 360 dni (poprzednio 450 dni) w ciągu 24 miesięcy, bezpośrednio poprzedzających datę przejścia na bezrobocie.

Wyjątkiem są pracownicy sektora rolnego i pomocy domowej (patrz niżej) oraz pracownicy teatralni i audiowizualni, w stosunku do których wymagane jest przepracowanie 450 dni pracy w ciągu 36 miesięcy poprzedzających datę bezrobocia.

Świadczenia z tytułu bezrobocia obejmują:

- zasiłek dla bezrobotnych (UB - unemployment benefit - Subsídio de desemprego);)
 - dodatek dla bezrobotnych (SUB - social unemployment benefit – *subsídio social de desemprego*)
 - częściowy zasiłek dla bezrobotnych (PUB - partial unemployment benefis)
 - świadczenia przedemerytalne
- świadczenia w przypadku zaprzestania wykonywania działalności gospodarczej - *subsídios por cessação de atividade para trabalhadores 5 Independents*

Zasiłek dla bezrobotnych

Osoby uprawnione do otrzymania zasiłku dla bezrobotnych



1. Pracownicy, którzy posiadali umowę o pracę i opłacali składkę ubezpieczenia społecznego lub których umowa została zawieszona z powodu opóźnień w wypłacaniu pensji.
2. Bezrobotni renciści, którzy zostaną uznani jako zdolni do pracy.
3. Pracownicy gospodarstw domowych, w przypadku gdy:
 - posiadają umowę o pracę, zawartą, co najmniej na miesiąc w pełnym wymiarze godzin i zawarli pisemną umowę z pracodawcą, aby z wynagrodzenia były odprowadzane składki,
 - umowa została dostarczona do odpowiedniego oddziału ubezpieczeń społecznych i potwierdziły się warunki pozwalające uznać wynagrodzenie stałe za podstawę wielkości składki.
4. Pracownicy gospodarstw rolnych, zarejestrowani w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych od 1 stycznia 2011 r.
5. Niewykwalifikowani pracownicy sektora rolnego i pomocy domowej, w przypadku gdy:
 - zawarli umowę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy oraz podpisali umowę z pracodawcą przed ukończeniem 60. roku życia na odprowadzanie składek,
 - umowa została dostarczona do właściwego terytorialnie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
 - wartość wynagrodzenia nie była niższa od minimalnego krajowego,
 - składki były odprowadzane co najmniej przez 120 dni poprzedzających datę przejścia na bezrobocie.
6. Pracownicy mianowani na stanowiska kierownicze, pod warunkiem, że do daty nominacji przynajmniej od roku byli pracownikami tej firmy, objęci ogólnym systemem ubezpieczeń społecznych dla pracowników zatrudnionych na rzecz osób trzecich.
7. Pracownicy zatrudnieni, którzy spełniają funkcję kierowniczą (członkowie lub nie) w organizacjach non-profit, pod warunkiem, że za pełnienie tej funkcji nie otrzymują żadnego honorarium.
8. Nauczyciele szkół podstawowych i średnich.
9. Funkcjonariusze sektora celnego.
10. Byli wojskowi w ramach kontraktu lub wolontariatu.

Osoby niemające prawa do zasiłku dla bezrobotnych

1. Pracownicy pracujący na umowę zlecenie lub prowadzący własną działalność gospodarczą.
2. Członkowie zarządów, dyrektorzy i pracownicy firm (z pewnymi wyjątkami).
3. Pracownicy zatrudnieni, którzy pełnią stanowisko kierownicze w innej firmie przynoszącej dochody.
4. Osoby pracujące w domach prywatnych.
5. Renciści/emeryci z tytułu inwalidztwa i wieku.
6. Osoby, które osiągnęły wiek emerytalny i mogą się ubiegać o świadczenie emerytalne.

Warunki konieczne do ubiegania się o zasiłek dla bezrobotnych.

1. Posiadanie statusu rezydenta w Portugalii.
2. W przypadku obcokrajowców, posiadanie ważnego zezwolenia na pobyt lub innego pozwolenia, które umożliwia podpisanie umowy o pracę.
3. W przypadku uchodźców lub bezpaństwowców, posiadanie ważnego dokumentu ochrony czasowej.
4. Posiadanie wcześniejszego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.
5. Bycie bezrobotnym z przyczyn niezależnych (bezrobocie niezawinione).
6. Zarejestrowanie się w Urzędzie Pracy (Centro de Emprego), właściwym dla miejsca zamieszkania.

7. Złożenie wniosku o zasiłek w ciągu 90 dni, licząc od daty zwolnienia z pracy (w niektórych wypadkach termin 90 dni może być przedłużony).

8. Przestrzeganie terminu odprowadzania składek.

Okres pobierania zasiłku

Czas otrzymywania zasiłku uzależniony jest od wieku i liczby miesięcy opłacania składek na ubezpieczenie społeczne - minimum 9 miesięcy, maksimum 30 miesięcy. Do liczby miesięcy składkowych wlicza się, poza czasem objętym umową o pracę lub prowadzenia własnej działalności gospodarczej, czas otrzymywania zasiłku zdrowotnego lub rodzicielskiego. Nie zalicza się do tego natomiast okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Wysokość zasiłku – kwota świadczenia z tytułu bezrobocia odpowiada 65% wynagrodzenia, obliczanego z dwunastu ostatnich miesięcy w ciągu 14 miesięcy poprzedzających datę przejścia na bezrobocie, należy wliczyć dodatki urlopowe i wakacyjne (kwotę należy podzielić przez 360). Kwota ta nie może przewyższać 75% wartości netto wynagrodzenia, które stanowiło podstawę wyliczenia emerytury lub 250% IAS ((**1.097,03 Euro**) i nie może być niższa niż IAS (438,35 Euro), chyba że wynagrodzenie pracownika jest niższe od tego poziomu. W takim przypadku kwota odpowiada średniemu wynagrodzeniu. Wysokość zasiłku ulega zwiększeniu o 10% w przypadku, gdy oboje małżonkowie lub konkubenci, zamieszkujący we wspólnym gospodarstwie domowym pobierają zasiłek dla bezrobotnych i posiadają dzieci na utrzymaniu. Po 180 dniach wypłat wysokość świadczenia zostaje obniżona o 10%.

Dodatek dla bezrobotnych

Prawo do dodatku dla bezrobotnych – przysługuje w przypadku wygaśnięcia prawa do zasiłku lub gdy jest brak okresów ubezpieczenia uprawniających do świadczenia dla bezrobotnych. Przysługuje bezrobotnemu, który wykonywał pracę i opłacał składki przez okres 180 dni w ciągu 12 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna.

Świadczenie wypłacane jest tylko wtedy, gdy dochody przypadające na jednego członka rodziny w danym gospodarstwie domowym nie przekraczają 80% ISA.

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

Wysokość świadczenia - wynosi 100% IAS w przypadku bezrobotnych posiadających inne osoby na utrzymaniu oraz 80% w przypadku bezrobotnych mieszkających samotnie.

Częściowy zasiłek dla bezrobotnych

Prawo do częściowego zasiłku jest specjalnym rodzajem zasiłku, który przysługuje osobom pobierającym zasiłek dla bezrobotnych, które podjęły pracę na pół etatu jako pracownik, na rzecz osób trzecich lub osoby samozatrudnionej, których wynagrodzenie jest niższe niż wysokość zasiłku.

Kwota świadczenia z tytułu częściowego bezrobocia odpowiada różnicy między 135% wysokości świadczenia z tytułu bezrobocia a wynagrodzeniem płatnym z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin. Świadczenie z tytułu częściowego bezrobocia wypłacane jest od momentu rozpoczęcia pracy w niepełnym wymiarze godzin przez okres odpowiadający pozostałemu okresowi wypłacania świadczenia z tytułu bezrobocia.

Świadczenie przedemerytalne

Za wypłatę świadczenia przedemerytalnego odpowiada pracodawca. Instytut ds. zatrudnienia i kształcenia zawodowego (Instituto do Emprego e Formação Profissional – IP) może pokrywać połowę kwoty przez okres sześciu miesięcy, który można przedłużyć o kolejne sześć miesięcy, jeśli

porozumienie mieści się w określonych ramach, a pracodawca znajduje się w trudnej sytuacji ekonomicznej i finansowej.

Świadczenie w przypadku zaprzestania wykonywania działalności gospodarczej - *subsídios por cessação de atividade para trabalhadores 5Independents*

Warunkiem uzyskania tego świadczenia jest zaprzestanie wykonywania działalności gospodarczej nie z własnej winy,

Zasada sumowania okresów zatrudnienia lub ubezpieczenia, uzyskanych w różnych państwach członkowskich, daje możliwość otrzymania świadczeń w razie utraty pracy, mimo że za pracę w poszczególnych państwach nie przysługuje prawo do tego rodzaju świadczeń. Sumowanie okresów ubezpieczenia lub zatrudnienia dla uzyskania uprawnień z tytułu bezrobocia dotyczy tylko pracowników, nie dotyczy natomiast osób pracujących na własny rachunek Osoby, które chcą potwierdzić okres wykonywanej pracy w Portugalii, powinny zgłosić się do urzędu pracy właściwego dla miejsca zamieszkania i złożyć wniosek o wydanie **dokumentu U1**.

Transfer zasiłku dla bezrobotnych z Polski do Portugalii

Jeśli obywatel Polski posiada prawo do zasiłku dla bezrobotnych w Polsce i chce wyjechać do Portugalii, może dokonać transferu zasiłku na okres do 3 miesięcy, który może zostać przedłużony przez instytucję właściwą, na wniosek osoby bezrobotnej, do 6 miesięcy. W tym celu powinien zgłosić się do wojewódzkiego urzędu pracy właściwego dla miejsca zamieszkania i złożyć wniosek o wydanie **dokumentu U2**. Zasiłek będzie wypłacany w wysokości ustalonej w Polsce, ale przeliczony Euro. Należy pamiętać o konieczności zarejestrowania się w Portugalii we właściwym urzędzie pracy w ciągu siedmiu dni od daty wyjazdu z Polski.

Sprawami związanymi z systemami zabezpieczenia społecznego zajmuje się Instytucja Łącznikowa Direção-Geral de Segurança Social (nazwa w języku angielskim Directorate General of Social Security) Lg do Rato, 1 Lisboa 1269-144, Portugalia

Tel. 0035 1213817300, Fax 0035 1213889517., email dgss@seg-social.pt, <http://seg-social.pt>

2.5.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

www.seg-social.pt - serwis ubezpieczeń społecznych

www.ec.europa.eu/eures - portal EURES – życie i praca

<http://www.portaldasaude.pt> - Ministerstwo Zdrowia - *Ministério da Saúde*

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

<https://www.portaldocidadao.pt> - portal usług publicznych

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849&langId=pt>.

2.6. Możliwości podjęcia stażu w Portugalii.

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

Fachowe doradztwo zawodowe i kursy przekwalifikowujące oferuje Instytut Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego (IEFP). W Portugalii jest realizowany Narodowy Program Stażów, który ma wspomóc integrację ludzi młodych na rynku pracy. Wiele portugalskich jednostek szkoleniowych i firm realizuje ten program. Np. PT Academia – oferuje płatne staże w obszarach technologicznych – elektronika, ICT, współpracuje z Portugal Telecom, RTP Academia – ośrodek wspierający ludzi młodych, którzy są kreatywni i mają innowacyjne podejście, oferując możliwość odbycia stażu i praktyk, Caixa Geral de Depósitos – bank, który stworzył w 1994 r. program stażów dla absolwentów uczelni wyższych: uniwersytetów i politechnik, GEOTA (stowarzyszenie ochrony środowiska) –

staże w branży ochrony środowiska, NOS Comunicações – firma telekomunikacyjna – oferuje staże w zakresie branży ICT, GTI – Gestão, Tecnologia e Inovação – firma oferująca usługi konsultingowe - propozycje stażu w branży zarządzania, technologii i innowacji, REN – propozycje stażu w branży gazowej i energetycznej, ViaTecla – usługi informatyczne - staż w branży IT. W ramach Narodowego Programu Stażów działa Program Students to Business – Microsoft – program szkoleń skierowany do studentów, prowadzony przez specjalistów firmy Microsoft, program Movimentoparaoemprego w ramach IEFP – oferty staży zawodowych,

Możliwości stażu i praktyk zawodowych oferują różne programy i inicjatywy Unii Europejskiej:

- **Socrates** - program, który wspiera współpracę we wszystkich obszarach edukacji. Program podzielony jest na kilka komponentów zajmujących się różnymi poziomami i problemami kształcenia. Współpraca w ramach programów może przybierać formę: wyjazdów studyjnych, realizacji wspólnych projektów, szerzenie idei i dobrych praktyk, prowadzenie studiów i analiz porównawczych.

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

- **Leonardo da Vinci** - część programu „Uczenie się przez całe życie”. Jego celem jest promocja mobilności pracowników na europejskim rynku pracy, innowacyjne rozwiązania edukacyjne i podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Umożliwienia absolwentom i pracownikom odbywanie staży i praktyk zawodowych w Europie.

Możliwości praktyk w Portugalii:

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

Bezpłatną praktykę lub wolontariat można odbyć w placówce Ambasady Rzeczypospolitej Polskiej w Lizbonie. Ambasada RP nie pokrywa jednak kosztów przejazdu, zakwaterowania, wyżywienia, ubezpieczenia osoby odbywającej praktykę/wolontariat. Oferta jest skierowana przede wszystkim do studentów i absolwentów, którzy rozważają możliwość podjęcia pracy w dyplomacji oraz tych, którzy pragną zdobyć doświadczenie zawodowe w administracji rządowej w formie praktyki, wolontariatu lub stażu organizowanych w centrali MSZ lub w placówce zagranicznej RP. Osoby zainteresowane powinny wypełnić odpowiednie formularze dostępne na stronie Ambasady RP w Lizbonie.

Wiele portugalskich firm wspiera ludzi młodych w wejściu na rynek pracy, oferując możliwości odbycia praktyk i szkoleń zawodowych, np. Autoeuropa Volkswagen, GALP Energia. Istnieją również programy pomagające otrzymać oferty praktyk w różnych branżach, np. PEPAC-Programa de Estágios da Administração Central – praktyki w sferze administracji publicznej i lokalnej

2.6.1 Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu.

www.eures.europa.eu

www.socleo.pt – strona Narodowej Agencji Programów Leonardo da Vinci

www.euroguidance.eu – strona sieci Euroguidance w Portugalii

www.frse.org.pl – Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji



<https://www.sonae.pt/pt/pessoas/opportunidades-de-carreira/>
www.fjuventude.pt - praktyki wakacyjne dla uczniów ostatnich klas szkół średnich za pośrednictwem Narodowego Programu dla Studentów w Przedsiębiorstwach
<http://www.lizbona.msz.gov.pl> – strona Ambasady Polskiej w Lizbonie
<http://cdp.portodigital.pt/>
<http://www.rtp.pt/academia/> - Academia RTP
<http://www.estagiar.pt>
<https://www.volkswagenautoeuropa.pt/>
<https://www.cgd.pt/>
www.galpenergia.com
www.geota.pt – stowarzyszenie ochrony środowiska
<http://www.nos.pt/institucional/PT/sobre-a-nos/empresas-e-negocios/Paginas/nos-comunicacoes.aspx> - firma telekomunikacyjna
<https://www.iefp.pt/> - Instytut Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego
www.gti.pt – usługi konsultingowe
<https://www.ren.pt>
www.viatecla.com – usługi informatyczne

3. Warunki życia

3.1. Zakwaterowanie i koszty utrzymania

Wynajem lub kupno mieszkania w dużych miastach i ośrodkach turystycznych (np. w Lizbonie, Porto) jest kosztowne i sprawia wiele trudności. Zwykle przy podejmowaniu zatrudnienia nie mamy zapewnionego zakwaterowania, ale można poprosić pracodawcę o pomoc w znalezieniu mieszkania. Jeżeli pracodawca nie pomaga w zorganizowaniu zakwaterowania należy przed wyjazdem zadbać o tymczasowe zakwaterowanie, np. w hostelu młodzieżowym.

Ogłoszenia o sprzedaży lub wynajmie mieszkania zamieszczane są - bezpośrednio przez właścicieli lub Agencje Nieruchomości (szukaj agencji posiadających licencję „Mediador Autorizado”) - w krajowych, regionalnych i lokalnych gazetach, takich jak „O Publico”, „Diario de Noticias”, „Correio da Manhã” i „Jornal de Noticias”, „Anglo-Portuguese News” - w języku angielskim (znajdziemy je pod hasłem *classificados — imobiliário*). Tygodnik „Express” posiada specjalny dodatek z ogłoszeniami o możliwościach zakwaterowania. Oferty mieszkań można znaleźć też w Internecie (niektóre strony są w języku angielskim) (poniżej w pkt 3.7 – Adresy stron internetowych).

Ceny wynajmu mieszkania uzależnione są od lokalizacji, standardu i ilości pokoi. Koszty czynszu są w Portugalii średnio o 19,24% wyższe niż w Polsce.

Miesięczny czynsz za wynajem mieszkania z 1 sypialnią w centrum miasta wynosi ok. 594 Euro, poza centrum – 496 Euro, za wynajem mieszkania z 3 sypialniami – odpowiednio – 1.064 Euro i 760 Euro. Za pokój we wspólnie wynajmowanym mieszkaniu trzeba zapłacić ok. 200 Euro (dogodna lokalizacja). Większość mieszkań i wynajmowanych domów jest nieumeblowana, niektóre posiadają tylko szafy i wyposażenie kuchni. Kwota czynszu zazwyczaj nie obejmuje opłat za media.

Miesięczna kwota wydatków pary mieszkającej w niedużej miejscowości niedaleko Lizbony wynosi ok. 2 207 Euro, w tym – wynajem mieszkania z dwoma sypialniami – 690 Euro, opłaty za energię – 46 Euro, wodę – 23 Euro, zużycie gazu – 35 Euro, bezpłatny wywóz śmieci, wynajęcie osoby sprzątanego domu (2 razy w miesiącu, 3 godz. dziennie) – 52 Euro, pakiet internetowy, w tym abonament na telefon komórkowy i telewizyjny – 69 Euro, ubezpieczenie zdrowotne – 112 Euro, transport publiczny lub korzystanie z samochodu – 200 Euro, zakupy, w tym wino i piwo – 460 Euro,

rozrywka (wyjście do restauracji raz w tygodniu, wyjście do kina 2 razy w miesiącu) – 290 Euro, nieprzewidziane wydatki – 230 Euro.

Ceny za zużycie wody (Lizbona):

- do 5 m³/miesięcznie: 0.4133 Euro/ m³ (plus 6% VAT)
- od 6 do 15 m³/ miesięcznie: 0.7728 Euro / m³ (plus 6% VAT)
- od 16 do 25 m³/ miesięcznie: 1.818 Euro / m³ (plus 6% VAT)
- od do 25 m³/ miesięcznie: 2.3148 Euro / m³ (plus 6% VAT)

Cena zużycia energii elektrycznej w gospodarstwie domowym jest uzależniona od operatora, np. przy umowie z EDP Commercial (najstarsza firma dostarczająca energię elektryczną na rynku portugalskim) na zużycie 20,7 kVA miesięcznie – opłata wynosi 0.1555 Euro/kWh, plus opłata stała 1,0537 Euro dziennie) plus 23% VAT.

Cena zużycia gazu w gospodarstwie domowym:

0.0543 Euro/kWh plus opłata stała miesięczna plus 23% VAT. Koszt zużycia 270 kWh w okresie 30 dni generuje koszt w wysokości ok. 22 Euro (w tym podatek lokalny + VAT – 23%)

Umowa wynajmu mieszkania pomiędzy wynajmującym i najemcą powinna być sporządzona w formie pisemnej na minimum 6 miesięcy. Zwykle wynajmujący wymagają depozytu w postaci jednomiesięcznego lub dwumiesięcznego czynszu. Podczas podpisywania umowy wynajmujący może zażądać gwarancji lub poręczenia przez osobę trzecią. W umowie zazwyczaj jest zapis dotyczący jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia wynajmu, który obowiązuje obie strony umowy. Osoby do 30 roku życia mogą ubiegać się o dodatek mieszkaniowy. Dodatek jest przyznawany na okres jednego roku i może być przedłużony maksymalnie do 5 lat. Wysokość dodatku zależy od dochodów rodziny i może wynosić maksymalnie 75% kwoty czynszu. Jeżeli zamierzamy pozostać w Portugalii przez dłuższy okres czasu - warto pomyśleć o kupnie mieszkania lub domu. Ogłoszenia znajdziemy w agencjach nieruchomości lub w prasie (tytuły - jak wyżej). Cena za 1 m² wynosi średnio 2.602 Euro w centrum miasta i 1.626 Euro poza centrum. Za dom z 3 sypialniami o powierzchni ok. 100 m² w okolicach Lizbony zapłacimy od 120.000 Euro do 230.000 Euro; w centrum Lizbony - nawet 600.000 Euro. Istnieje możliwość zaciągnięcia pożyczki w banku na kupno domu. Zazwyczaj należy wpłacić minimum 20% wartości nieruchomości. Warunki uzyskania pożyczki zależą od danego banku, lokalizacji posiadłości oraz czasu trwania udzielanej pożyczki. Oprocentowanie kredytów hipotecznych w Portugalii kształtuje się na poziomie 2,26 proc. Przy zakupie mieszkania musimy się liczyć z koniecznością zapłacenia podatku w wysokości do 8% wartości nabywanej nieruchomości.

Jeżeli przebywamy w Portugalii przez krótki okres czasu, dobrą alternatywą do wynajmu mieszkania jest znalezienie zakwaterowania w hostelu (popularne w Portugalii) lub centrum młodzieżowym. Aby jednak dokonać rezerwacji w centrum musimy posiadać kartę członkowską (cartão de alberguista) lub Europejską Kartę Młodych.

Generalnie, koszty utrzymania w Portugalii znacznie wzrosły w ostatnich latach. Oczywiście koszty te zależą od lokalizacji oraz stylu życia danej osoby. Koszty życia w Portugalii miast można określić jako średniowysokie w porównaniu do innych miast europejskich. Np. ceny są o 35% niższe niż w Wielkiej Brytanii, o 8% niższe niż w Hiszpanii, o 49% niższe niż w Holandii, ale o 3% wyższe niż na Łotwie, o 18% niż na Węgrzech, o 29% wyższe niż w Rumunii. Relatywnie tanie jest życie na obszarach wiejskich. Szczególnie droga jest w Portugalii markowa odzież i samochody. Jednak wiele rzeczy jest znacznie tańszych w porównaniu do innych miast europejskich, w tym zakup nieruchomości, czynsz za wynajem mieszkań (poza oczywiście dużymi miastami oraz ośrodkami turystycznymi), żywność, napoje alkoholowe, usługi gastronomiczne i rozrywkowe.



Koszty życia są w Portugalii wyższe niż w Polsce, ceny ogółem wyższe o 20,27%, ceny w restauracjach – o 19,76, ceny żywności – o 20,30%

Średnia miesięczna kwota netto wynagrodzenia do dyspozycji wynosi ok. 857. Euro.

Przykładowe średnie ceny w Euro:

- 3-daniowy posiłek w restauracji średniej klasy dla 2 osób – 30,00
- lunch w centrum biznesowym (z napojem) – 9,00
- posiłek w McDonald's - 6,00
- posiłek w niedrogiej restauracji – 8,00
- lokalne piwo w barze (0,5 l) – 2,00
- mleko - 1 litr - 0,63
- chleb pszenny- 1 kg – 1,09
- lokalny ser - 1 kg – 7,13
- ryż - 1 kg – 0,90
- wieprzowina - 1 kg – 9,57
- wołowina - 1 kg – 9,29
- pierś z kurczaka –1 kg – 5,06
- jajka - 12 szt. - 1,71
- pomarańcze - 1 kg - 1,22
- jabłka – 1 kg - 1,54
- banany - 1 kg - 1,11
- ziemniaki - 1 kg – 0,91
- cebula - 1 kg - 1,02
- pomidory - 1 kg - 1,40
- piwo lokalne 1/2 litra – 0,94
- butelka wina (średniej klasy) - 0,75 litra – 4,00
- drink w klubie w centrum – 7,00
- filiżanka kawy (cappuccino) (w restauracji) – 1,40
- woda - 1,5 litra - 0,52
- coca - cola (w restauracji)– 0,33 litra – 1,25
- paczka papierosów (Marlboro) – 20 szt. – 5,00
- gazeta – wydanie codzienne – 0,80
- przejazd taxi – opłata początkowa – 3,45, 1km- 0,47
- benzyna - 1 litr 95 oktanowa- 1,52
- miesięczny karnet do klubu fitness - 32,52
- bilet do kina – 7,00
- bilet do teatru – 7,50 – 23,00
- pojedynczy przejazd (autobus)– 1,60, 1,80 – bilet kupiony w autobusie, tramwaj - 2,85 Euro, metro – 1,90 Euro, bilet miesięczny – 40 Euro)
- zakup telefonu komórkowego (tania wersja) – 60,00
- konsultacja u prywatnego lekarza (15 minut) – 46,00

www.expatis.com/cost-of-living/country/portugal

3.2. Prawo jazdy

Obywatele polscy przebywający na terenie Portugalii - przez okres do 3 miesięcy - mogą używać polskiego prawa jazdy, ważne jest również polskie ubezpieczenie OC. Jeżeli natomiast pozostają na terytorium Portugalii dłużej, są zobowiązani do wymiany posiadanego prawa jazdy w ciągu 30 dni od

daty uzyskania zezwolenia na pobyt. Wymiany prawa jazdy można dokonać w Direcção-Geral de Viação lub w Loja do Cidadão. Niezbędne są następujące dokumenty:

- ważne prawo jazdy,
- dowód tożsamości,
- zezwolenie na pobyt,
- 2 zdjęcia,
- formularz, który można pobrać Direcção-Geral de Viação lub w Loja do Cidadão lub przez Internet,
- potwierdzenie uiszczenia opłaty za wymianę prawa jazdy.

Minimalny wiek uprawniający do uzyskania prawa jazdy:

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

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

W Portugalii ruch jest prawostronny, obowiązują europejskie przepisy o ruchu drogowym oraz międzynarodowy system oznaczeń. Obowiązkowe jest zapinanie pasów bezpieczeństwa na przednich i tylnych siedzeniach. Maksymalny dopuszczalny poziom alkoholu we krwi to 0,5 promila. Zabronione jest rozmawianie przez telefon komórkowy podczas prowadzenia samochodu – grozi wysoki mandat.

Bardzo dobrze rozwinięta jest sieć dróg – zarówno bezpłatnych, jak i płatnych (tradycyjne autostrady z bramkami wjazdowymi oraz autostrady /drogi ekspresowe SCUT z elektronicznym system poboru opłat). Nie należy wjeżdżać na autostrady przez bramki oznaczone jako Via Verde, ponieważ są one zarezerwowane dla pojazdów mających elektroniczne urządzenia umożliwiające pobieranie opłaty bezpośrednio z konta bankowego. Opłaty za korzystanie z płatnych dróg pobierane są za pośrednictwem elektronicznego urządzenia umieszczonego na przedniej szybie pojazdu bądź w formie biletów Toll Card bądź biletów wirtualnych (3 lub 5-cio dniowych).

W Portugalii obowiązują surowe przepisy w zakresie sprawdzania ważności polis ubezpieczenia OC. Jeśli policja stwierdzi brak ważnej polisy, może ukarać kierowcę mandatem w wysokości od 500 do 2.500 Euro, a także zatrzymać pojazd do czasu wyjaśnienia i opłacenia wszelkich kosztów związanych z przywróceniem ważności polisy ubezpieczeniowej.

3.3. System edukacji w Portugalii

- **Oświata w Portugalii** - sieć szkolna w Portugalii jest scentralizowana i podlega dwóm resortom: Ministerstwu Edukacji oraz Ministerstwu Nauki, Technologii i Edukacji Wyższej. Portugalia ma największy wskaźnik analfabetyzmu w Europie - 10,4% mieszkańców w wieku powyżej 15 roku nie potrafi czytać i pisać.

Przedszkole - nie jest obowiązkowe - obejmuje dzieci w wieku 3 - 5 lat. Placówki pełnią rolę wstępnego etapu kształcenia. Można wyróżnić trzy struktury organizacyjne przedszkoli:

- przedszkola stacjonarne

- przedszkola wędrownie - funkcjonujące na odległych i słabo zaludnionych obszarach wiejskich
- świetlice przedszkolne - funkcjonujące w miastach, gdzie brakuje miejsc w przedszkolach stacjonarnych

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

Szkoła podstawowa (*ansino básico*) jest obowiązkowa, powszechna, bezpłatna i jednolita. Trwa 9 lat. Obejmuje dzieci i młodzież w wieku 6 - 14 lat.

Szkoła podstawowa obejmuje 3 cykle:

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

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

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

Szkoła średnia

Obejmuje okres 3 lat (10,11 i 12 rok nauki) od 15 do 18 roku życia. Oferuje kierunki: ogólny, techniczno-zawodowy oraz zawodowy. Ukończenie kierunku ogólnego otwiera drogę na studia wyższe. Kierunek techniczny daje możliwość kontynuowania nauki na studiach wyższych. Zaś szkoły zawodowe uprawniają do podjęcia pracy lub dalszej nauki dającej dyplom.

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

Szkolnictwo wyższe - obejmuje dwa typy szkół wyższych:

- uniwersytety – 15 na terenie kraju
- politechniki – ponad 20

Etapy studiów:

- *tytuł bacharel* - obejmuje trzyletni okres kształcenia, uprawnia do wykonywania określonych zawodów - równoznaczny z uzyskaniem wyższego wykształcenia zawodowego
- *tytuł licenciado* - obejmuje czteroletni okres kształcenia - uzyskanie specjalistycznego wykształcenia zawodowego
- *tytuł mestre* - magister - obejmuje dodatkowo półtoraroczny lub dwuletni okres kształcenia, po którym student posiada pogłębioną wiedzę z danego obszaru naukowego oraz umiejętnością prowadzenia badań naukowych
- *tytuł doutor* - doktorat – trwają zwykle 3 lata – student posiada pogłębioną wiedzę z danego obszaru naukowego oraz zdolność prowadzenia badań w konkretnej dziedzinie wiedzy

Najbardziej prestiżowe uczelnie kształcące inżynierów:

- Uniwersytet w Porto – FEP – Wydział Inżynieryjny
- Uniwersytet w Coimbrze – FEC - Wydział Inżynieryjny
- Uniwersytet Techniczny w Lizbonie – IST – Wyższy Instytut Techniczny
- Nowy Uniwersytet w Lizbonie – FCT – Wydział Nauk Ścisłych i Technologii
- Portugalski Uniwersytet Katolicki – FE - Wydział Inżynieryjny

Składanie aplikacji na studia wyższe odbywa się w lipcu i na początku sierpnia. Liczba miejsc na poszczególnych kierunkach jest corocznie ogłaszana przez uczelnie w porozumieniu z portugalskim

ministerstwem nauki. Obywatele innych krajów członkowskich, aby podjąć studia w Portugalii powinni zdać egzamin państwowy. Warunkiem przystąpienia do egzaminu jest przedstawienie zaświadczenia potwierdzającego okres nauki, będący odpowiednikiem 12 lat okresu nauki w Portugalii (zdana matura) i potwierdzenie dyplomu w portugalskiej placówce ENIC/NARIC, działającej przy ministerstwie edukacji. Dokumenty powinny być przetłumaczone na język portugalski. Wymagana jest również znajomość języka portugalskiego, potwierdzona certyfikatem. Najpowszechniej uznawanym certyfikatem językowym jest CLIP (Portuguese Language International Certificate).

Przy przyjmowaniu na studia brane są pod uwagę wyniki matury oraz egzaminów na studia wyższe. Każdy kandydat może wskazać sześć szkół wyższych. Rok akademicki rozpoczyna się we wrześniu października i składa z dwóch 16-tygodniowych semestrów. Po każdym z nich następuje 4-tygodniowa sesja egzaminacyjna. Studia na większości uczelni są płatne. Opłata za rok akademicki nauki na publicznych studiach stacjonarnych (licencjackich i magisterskich) wynosi ok. 950-1.250 Euro. Niektóre kierunki magisterskie są droższe – czesne sięga nawet 5 tysięcy euro. Natomiast za rok studiów doktoranckich zapłacić trzeba czesne w wysokości 2.500-3.000 Euro. Istnieje jednak rozbudowany system pożyczek, umożliwiający sfinansowanie nauki. O stypendium można się ubiegać w Ministerstwie Edukacji. W kraju działa także kilka prywatnych szkół międzynarodowych (głównie w rejonie Algarve, Lizbony i Porto). W zakresie oceniania efektów nauki w Portugalii obowiązuje system transferu punktów ETCS – by zaliczyć roku – trzeba zdobyć 60 punktów. **Europejski System Transferu Punktów** (ECTS, ang. European Credit Transfer System) to zbiór procedur, które zostały opracowane przez Komisję Europejską, gwarantujących zaliczanie studiów krajowych i zagranicznych do programu realizowanego przez studenta w macierzystej uczelni.

3.4. Uznawalność dyplomów i kwalifikacji dla celów zawodowych

W odniesieniu do zawodów regulowanych w Portugalii, czyli takich zawodów, których podjęcie bądź wykonywanie uwarunkowane jest spełnieniem wymogów określonych w przepisach prawnych, obowiązuje Ustawa nr 9 z dnia 4 marca 2009 r. Zgromadzenia Republiki. Ustawa ta wdraża do portugalskiego prawa zasady zawarte w Dyrektywie 2013/55/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 13 listopada 2013 r., w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych oraz zasady zawarte w Dyrektywie Rady 2006/100/WE z dnia 20 listopada 2006 r., dostosowującej niektóre dyrektywy w dziedzinie swobodnego przepływu osób, w związku z przystąpieniem Bułgarii i Rumunii. Niniejsza Ustawa reguluje również zasady uznawania kwalifikacji do wykonywania zawodów sektorowych w Portugalii: lekarza, dentysty, pielęgniarki, położnej, farmaceuty, lekarza weterynarii i architekta. Do zawodów regulowanych w Portugalii, oprócz ww. zawodów, należą m.in. zawody: psycholog, architekt, inżynier, agent nieruchomości przemysłowych, urzędnik marynarki wojennej, nauczyciel szkoły średniej.

Ustawa nr 9 z dnia 4 marca 2009 r. Zgromadzenia Republiki reguluje obowiązujący w Portugalii system uznawania kwalifikacji zawodowych, nabytych w innym państwie Unii Europejskiej przez obywatela kraju UE, który zamierza wykonywać zawód regulowany, nie objęty innymi przepisami, jako pracownik na terytorium Portugalii. Powyższa ustawa obejmuje również kwestię uznawania kwalifikacji uzyskanych poza UE przez obywatela kraju UE.

Jeśli w Portugalii wykonywanie zawodu regulowanego jest zależne od posiadania odpowiednich kwalifikacji zawodowych, właściwy organ państwowy wydaje wnioskodawcy zaświadczenie potwierdzające, iż posiada on uprawnienia lub kwalifikacje wymagane w innych krajach członkowskich, umożliwiające wykonywanie w tych państwach danego zawodu. Zaświadczenie to



powinno zostać wydane przez organ państwa członkowskiego i potwierdzać poziom kwalifikacji zawodowych, co najmniej równy bądź minimalnie niższy od wymaganego w Portugalii.

W przypadku, gdy dany zawód nie podlega w Portugalii regulacji, trzeba dokonać uznania kwalifikacji zawodowych nabytych w swoim kraju. Instytucje, które zajmują się sprawami zatrudnienia oraz uznawaniem kwalifikacji zawodowych to: Instytut Zatrudnienia i Doskonalenia Zawodowego tzw. IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional), Biura Posrednictwa Pracy (tzw. Centros de Emprego) oraz Główny Inspektorat Pracy (Inspeção Geral do Trabalho). Więcej informacji można uzyskać na stronie Instytutu Zatrudnienia i Doskonalenia Zawodowego www.iefp.pt oraz na Inspektoracie Pracy www.igt.idict.gov.pt.

W celu uznania lub porównania wykształcenia podstawowego i średniego nabytego w Polsce należy się skontaktować z Dyrekcją Generalną ds. Edukacji w Lizbonie lub w przypadku uznania dyplomów ukończenia studiów wyższych z punktem kontaktowym ENIC/NARIC w Portugalii.

Dane kontaktowe:

NARIC - Direção-Geral do Ensino Superior

AV. Duque de Ávila, 137

PT-1069 - 016 Lisboa

Tel.: (00351) 213 126 000

Fax: (00351) 213 126 001

<http://www.naricportugal.pt>, info.naric@dges.mctes.pt

Do wniosku o uznanie kwalifikacji i dyplomu należy dołączyć potwierdzenie narodowości, poświadczone za zgodność z oryginałem kopie dyplomów i stopni naukowych, w niektórych przypadkach świadectwo zdrowia i zaświadczenie o niekaralności.

Informacje dotyczące wymogów pracy w sektorze budownictwa i robót publicznych można uzyskać w Instytucie Robót Publicznych i Prywatnych, Rynków i Nieruchomości Instituto dos Mercados de Obras Publicas e Privadas e do Imobiliario). Istnieją takie rodzaje działalności, które wymagają potwierdzenia posiadanych kwalifikacji i rejestracji w Stowarzyszeniach Zawodowych (tzw. Ordens Profissionais). W tym przypadku należy skontaktować się z Instytutem Zatrudnienia i Doskonalenia Zawodowego.

www.livinginportugal.com/en/living-in-portugal/international-schools - międzynarodowe szkoły

www.dge.mec.pt/equivalencias-estrangeiras - równoważność kwalifikacji zawodowych

www.study-research.pt

www.portugalpolytechnics.com

www.dges.gov.pt/en/pesquisa_cursos_instituicoes - kursy i instytucje szkolnictwa wyższego

www.dges.gov.pt/en/sou_estudante - przydatne informacje dla studentów szkół wyższych (w tym na temat stypendiów)

3.5. Kursy języka narodowego

Chociaż większość Portugalczyków zna język angielski, hiszpański i francuski, pracodawcy zwykle wymagają przynajmniej podstawowej znajomości języka portugalskiego. Język portugalski jest 6 na świecie najczęściej używanym językiem na świecie. Ok. 260 milionów osób posługuje się językiem portugalskim.

Wiele kursów językowych w Portugalii organizowanych jest przez IPISA - Światowe Konsorcjum Uniwersytetów, Szkół Wyższych i Szkół Językowych (np. szkoły językowe w Porto). Kursy językowe łączone są często z kursami tematycznymi, np. muzyka portugalska fado, kultura, historia Portugalii.

Kursy języka portugalskiego są organizowane również przez niektóre uniwersytety, np. w Coimbra. Opłata wstępna (wpisowe) wynosi 100 Euro, I semestr - 225 Euro, II semestr - 225 Euro. Można

ubiegać się o dofinansowanie. Przy rejestracji kursanci powinni przedłożyć kopie dyplomu, świadectw ukończenia szkoły - przetłumaczone na język portugalski, francuski, angielski, włoski lub hiszpański oraz dokument potwierdzający legalność pobytu. Organizowane są różnego rodzaju kursy:

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

Można również skorzystać z programu "Portuguese for All", koordynowanego przez High Commission for Migrations. W ramach tego programu kursy są dostępne w szkołach średnich oraz przez IEFEP Job and Vocational Training Centres.

Istnieje również możliwość nauki języka portugalskiego poprzez portale internetowe - **e-learning**. 12-tygodniowy kurs nauczania języka do poziomu C1 kosztuje od 180 Euro do 320 Euro – w zależności od rodzaju kursu.

Najlepsze platformy do nauki języka portugalskiego:

Rosetta Stone, Pimsleur, FluentU, Rocket Languages, Fluenz Portuguese

- Camões Virtual Centre: <http://cvc.instituto-camoes.pt/>
- Easy Portuguese: www.easyportuguese.com
- <https://www.lingq.com/>
- <http://www.rosettastone.com/>
- <https://www.languageinternational.com/portuguese-schools-portugal>

Dla obcokrajowców, którzy zamierzają studiować w Portugalii zorganizowane są bezpłatne kursy nauki języka portugalskiego, finansowane z rządowego programu Ministerstwa Edukacji.

Również niektóre portale internetowe oferują dostęp do bezpłatnych kursów online.

Informacje o kursach językowych można także znaleźć poprzez yellow pages „Português para Estrangeiros” in Yellow Pages (www.pai.pt).

Najlepiej naukę języka portugalskiego rozpocząć już przed wyjazdem.

Niektóre polskie szkoły językowe organizują naukę języka portugalskiego w Portugalii, np. Kolumbus Kursy Językowe, np. w portugalskim mieście Faro. Przez cały rok kursy językowe oferowane są jako lekcje grupowe, indywidualne oraz kursy kombinacyjne. Nowe kursy języka portugalskiego rozpoczynają się co tydzień dla studentów na wszystkich poziomach zaawansowania, z wyjątkiem kursów dla początkujących, dla których istnieją konkretne daty rozpoczęcia. Jeżeli zdecydujemy się na tego rodzaju naukę języka portugalskiego musimy liczyć się z wysokimi kosztami – za 12 tygodniowy kurs językowy bez zakwaterowania zapłacimy ok.3.000 Euro. W niektórych miejscowościach organizowane są bezpłatne kursy dla emigrantów.

Telefon: +48 52 522 34 32

3.6. System opieki zdrowotnej

3.6.1. Ogólne zasady dostępu do usług medycznych

Portugalski system opieki zdrowotnej w ostatnich 10 latach uległ znacznej poprawie. Euro Health Consumer Index umieścił portugalską opiekę zdrowotną na 13. miejscu w Europie w 2018 r., Zajmuje wyższą pozycję niż system opieki zdrowotnej w Wielkiej Brytanii, Hiszpanii, Włoszech i Irlandii.



Portugalska opieka zdrowotna uzyskała najwyższe oceny pod względem praw i informacji pacjenta, dostępności i czasu oczekiwania, a także ogólnych wyników zdrowotnych. Średnia długość życia w Portugalii wynosi 81 lat.

Uprawnieni do opieki zdrowotnej są: obywatele Portugalii, obywatele wszystkich państw UE/EOG oraz Szwajcarii, obywatele państwa trzeciego zamieszkujący w UE; bezpaństwowcy i uchodźcy zamieszkujący na terytorium państwa członkowskiego i podlegający prawodawstwu dotyczącemu zabezpieczenia społecznego w jednym lub kilku państwach członkowskich, a także członkowie rodzin tych osób i ich pozostali przy życiu krewni zarejestrowani w państwowej służbie zdrowia. Nie ma wymogu zamieszkiwania w danym kraju przez określony czas. Opiekę zdrowotną zapewnia się przez cały czas choroby, bez ograniczeń czasowych

Ubezpieczenie zapewnia dostęp do opieki prewencyjnej i do leczenia. W jego zakres wchodzi konsultacje z lekarzami ogólnymi i specjalistami, wizyty domowe, pomoc medyczna, badania diagnostyczne, leczenie specjalistyczne, leki, hospitalizacja oraz sprzęt medyczny taki jak okulary, protezy dentystyczne i okulistyczne. Specjalistyczne leczenie, badania oraz leczenie szpitalne wymagają skierowania od lekarza ogólnego. W nagłych przypadkach można się zwrócić do pogotowia ośrodków zdrowia i do szpitali NHS. Niektóre ośrodki zapewniają również leczenie stomatologiczne.

Opiekę zdrowotną i pomoc medyczną świadczą zasadniczo lokalne ośrodki zdrowia (*centros de saúde*) i ich jednostki lokalne.

W Portugalii istnieją obecnie trzy równoległe systemy ubezpieczeniowe:

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

Organizacją opieki zdrowotnej zajmuje się - Narodowy System Zdrowia - Serviço Nacional de Saúde - SNS (**National Health System - NHS**), na którego czele stoi Minister Zdrowia i obejmuje Urzędy Opieki Zdrowotnej Health Centre (Centro de Saúde) oraz szpitale publiczne. Ministerstwo Zdrowia jest podzielone na 4 departamenty: opieki szpitalnej, podstawowej opieki zdrowotnej, farmaceutyczny oraz bezpieczeństwa i zdrowia w pracy.

NHS zapewnia ochronę wszystkim mieszkańcom Portugalii. NHS jest finansowany przede wszystkim z podatków, częściowo także z indywidualnych składek.

Aby uzyskać dostęp do świadczeń z NHS należy po podjęciu zatrudnienia zarejestrować się w Urzędzie Opieki Zdrowotnej, właściwym dla miejsca zamieszkania. Do rejestracji wymagane są następujące dokumenty:

- ważny dokument tożsamości - dowód osobisty lub paszport
- kartę ubezpieczenia społecznego - social security card
- dokument potwierdzający status rezydenta

Urząd Opieki Zdrowotnej wydaje imienną kartę NHS (NHS user's card) oraz informuje o lekarzu rodzinnym (*médico de família*), którego opieką będzie objęty pacjent.

W nagłych przypadkach chory może się udać do najbliższej placówki ciągłej opieki medycznej (*Serviço de Atendimento Permanente – SAP*) lub bezpośrednio na ostry dyżur (*Emergências*) w publicznym ośrodku zdrowia lub w publicznym szpitalu albo zadzwonić pod numer 112 do szpitala. Jeżeli okres pozostawania na liście oczekujących na leczenie szpitalne przekracza trzy miesiące, pacjent uprawniony jest do skorzystania z usług ośrodka prywatnego działającego w systemie opieki zdrowotnej za zgodą ministerstwa zdrowia.

Zakres opieki szpitalnej obejmuje: konsultacje ze specjalistami, opiekę podczas pobytu w szpitalu i pomoc w nagłych wypadkach. Nie ma żadnych opłat za pobyt w szpitalu.

Adresy najważniejszych szpitali publicznych w Portugalii można znaleźć na stronie Ministerstwa Zdrowia.

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

W nagłych wypadkach można również skonsultować się telefonicznie dzwoniąc na bezpłatną infolinię informacyjną SNS: 808242424, która jest dostępna 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu. Usługa jest dostępna w języku angielskim.

W odniesieniu do większości usług medycznych, w tym konsultacji (w ośrodku zdrowia lub szpitalu) oraz uzupełniających badań diagnostycznych istnieje stała opłata ponoszona przez pacjentów (taxa moderadora - współpłatność/opłata standardowa) – średnio w wysokości 4,50 – 20 Euro. Służba zdrowia pokrywa resztę kosztów. Opłata za konsultację u lekarza rodzinnego wynosi średnio 4,50, u pielęgniarki lub specjalisty zdrowotnego w środku – 3,50 Euro, w szpitalu – 4.50 Euro, u specjalisty, np. ginekologa – 7,5 Euro, za wizytę domową – 9 Euro, za standardową konsultację telefoniczną – 2,50 Euro, za wizytę w nagłym przypadku w szpitalu - 9,20 Euro. Przy hospitalizacji pacjent płaci 25 Euro za dzień (maksymalnie za 10 dni). Z opłaty zwolnione są liczne grupy pacjentów, w szczególności: kobiety w ciąży, kobiety, które niedawno zostały matkami, dzieci do 12. roku życia, osoby w trudnej sytuacji, których miesięczny dochód nie przekracza 943,25 Euro, bezrobotni zarejestrowani w Urzędzie Pracy, których świadczenie z tytułu bezrobocia nie przekracza ww. kwoty oraz osoby pozostające na ich utrzymaniu

Pacjenci wymagający leczenia dentystycznego mogą dokonać wyboru spośród specjalistów sektora prywatnego. Zwrot kosztów następuje w oparciu o tabelę publikowaną przez rząd. W przypadku protez dentystycznych pacjent ponosi koszty, które mogą zostać następnie zwrócone do wysokości 75% opłat, zgodnie z oficjalną tabelą.

Jeśli chodzi o dodatkowy sprzęt terapeutyczny (np. okulary) i protezy służba zdrowia uczestniczy w kosztach do pewnego określonego pułapu, w zależności od ustalonych warunków i wartości procentowych. Koszty leczenia sanatoryjnego mogą być zwracane zgodnie z oficjalnymi tabelami, jeśli udzielono zezwolenia na takie leczenie.

Większość lekarstw w aptekach (Farmácias), dostępna jest bez recepty; jednak ceny na te leki są wysokie.

Leki przepisane w placówkach świadczących usługi zdrowotne można wykupić w dowolnej aptece po przedstawieniu recepty. Niektóre leki zamieszczone na liście leków refundowanych sporządzonej przez służbę zdrowia są bezpłatne. Koszt innych leków (z listy) to 15%, 37%, 69% lub 90% ceny. Pozostałą część kwoty pokrywa pacjent. Szczególne zasady mają zastosowanie do części emerytów i rencistów o niższym poziomie dochodów – dopłata ze strony państwa zwiększa się o 5-15%. Koszt niektórych leków generycznych dla emerytów i rencistów pokrywa w całości państwo.

Apteki otwarte są od poniedziałku do piątku w godzinach od 9 do 13 oraz od 15 do 19, w soboty - od 9 do 13. Apteka dyżurna - Farmácia de serviço - otwarta jest poza regularnymi godzinami pracy aptek. Lista aptek dyżurnych dostępna jest w lokalnej prasie lub pod numerem telefonu 118.

Leki mogą być również sprzedawane w supermarketach i innych sklepach, pod warunkiem zatrudnienia wykwalifikowanej kadry, sprawującej pełną kontrolę nad dostępnymi lekami.

W przypadku specjalistycznych wizyt lekarskich lub konieczności wykonania dodatkowych badań w ramach usług publicznej służby zdrowia potrzebne jest skierowanie od lekarza rodzinnego z ośrodka zdrowia. Takie skierowanie jest również niezbędne do skorzystania z leczenia szpitalnego. Leczenie szpitalne w publicznych szpitalach, a także prywatnych zaleconych przez lekarza, jest bezpłatne.

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

Cena standardowej prywatnej wizyty lekarskiej wynosi ok. 40 - 70 Euro, doba w prywatnym szpitalu - 150-250 Euro. Opłata za konsultację w prywatnym przyszpitalnym oddziale pogotowia ratunkowego (tzw. Urgencja) kształtuje się w przedziale od 48 do 67 Euro. Koszty leczenia w placówkach prywatnych nie podlegają refundacji, chyba że pacjentowi niesłusznie odmówiono leczenia w państwowej placówce lub gdy leczenie nie było dostępne w państwowej służbie zdrowia. Koszty leczenia prywatnego mogą być pokryte przez prywatne ubezpieczenie zdrowotne, które kosztuje, w zależności od zakresu ubezpieczenia, od kilkuset do kilku tysięcy euro rocznie.

Około 10% populacji posiada prywatne polisy na ubezpieczenie zdrowotne.

Zarówno publiczna, jak i prywatna opieka zdrowotna dostępna jest w języku angielskim.

Składka na ubezpieczenie zdrowotne jest potrącana z wynagrodzenia pracownika. Osoby bezrobotne, emeryci, osoby przebywające na długotrwałym zwolnieniu lekarskim oraz na urlopie macierzyńskim, nie opłacają składki na ubezpieczenie zdrowotne.

3.6.2. Dokumenty niezbędne do uzyskania świadczeń medycznych w Portugalii

Aby uzyskać prawo do opieki zdrowotnej w Portugalii (do określonych świadczeń medycznych) należy przed wyjazdem pobrać z **Narodowego Funduszu Zdrowia Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego**.

EKUZ zawiera następujące informacje:

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

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

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

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

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

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

Aby otrzymać Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego należy złożyć wniosek w Oddziale Wojewódzkim lub Delegaturze Narodowego Funduszu Zdrowia właściwym ze względu na miejsce zamieszkania. Wniosek można otrzymać w Oddziale lub Delegaturze albo pobrać na stronie https://www.ekuz.nfz.gov.pl/hidden_main_page/dokumenty-do-pobrania

Wypełniony wniosek wraz z załącznikami należy złożyć w Oddziale:

- osobiście
- pocztą
- faksem

Przepisy zdrowotne UE obowiązują też w portugalskich regionach autonomicznych Madera i Azory.

Aby korzystać z usług medycznych w Portugalii należy zarejestrować się w Okręgowym Wydziale Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (República da Segurança Social) odpowiednim dla miejsca zamieszkania okazując Europejską Kartę Opieki Zdrowotnej. Po w/w rejestracji można korzystać w tym samym zakresie jak Portugalczycy z usług Państwowej Służby Zdrowia (Serviço Nacional de Saúde). W przypadku umowy o pracę w/w rejestracji dokonuje pracodawca.

Porad lekarskich można zasięgnąć w ośrodkach zdrowia (Centro de Saúde) w godz. od 8.00 do 20.00 po okazaniu Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego lub Numeru Karty Ubezpieczenia Społecznego i uprzednim zapisaniu się na wizytę.

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

Portugalia kontynentalna i Azory:

Direcção-Geral de Segurança Social (nazwa w języku angielskim Directorate General of Social Security), Lg do Rato, 1Lisboa 1269-144, Portugalia

tel. + 351215952990, faks +351215952992,

email dgss@seg-social.pt,

<http://seg-social.pt>

Madera:

Direcção Regional de Saúde

Pública de Funchal

Rua das Pretas 1

9000 Funchal

Madera

3.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.imt->

[ip.pt/sites/IMTT/Portugues/Condutores/TrocaCartaConducao/PaisesEspacoEconomicoEuropeu/Paginas/PaisesdoEspacoEconomicoEuropeu.aspx](http://www.imt-ip.pt/sites/IMTT/Portugues/Condutores/TrocaCartaConducao/PaisesEspacoEconomicoEuropeu/Paginas/PaisesdoEspacoEconomicoEuropeu.aspx) - prawo jazdy

www.apemip.pt - APEMIP - Portuguese Association of Real Estate Agencies

www.comprarcasa.pt - ComprarCasa

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

www.visitportugal.com - portal turystyczny

www.pousadasjuventude.pt - hostele w Portugalii

www.portaldahabitacao.pt - Portal da Habitação

www.era.pt/ - ERA Portugal

www.remax.pt - REMAX Portugal

www.lardocelar.com - Lardocelar - Imobiliários e Serviços

<http://clix.bpiexpressoimobiliario.pt> - BPI Expresso Imobiliário

www.casa.sapo.pt - Casa Sapo - Portal Nacional de Imobiliário

www.min-edu.pt - Ministerstwo Edukacji

www.iefp.pt - Instytut Zatrudnienia i Szkoleń Zawodowych - Instituto do Emprego e Formação Profissional Departamento de Certificação

www.uc.pt - Uniwersytet w Coimbra - *Universidade de Coimbra*

<https://www.ibmc.up.pt/> - Uniwersytet w Porto



www.ua.pt/ - Uniwersytet w Aveiro
www.ubi.pt - Uniwersytet Beira Interior
www.iscte.pt - ISCTE - Instytut Ekonomii Nauk Społecznych
www.gulbenkian.pt - informacja o stypendiach dostępnych dla studentów z zagranicy
<http://www.studyabroadinternational.com/> - IPSA - Światowe Konsorcjum Uniwersytetów, Szkół Wyższych i Szkół Językowych
www.portuguesmaisperto.pt/EN/ - informacje o bezpłatnych kursach język dla obcokrajowców
<https://pptonline.acm.gov.pt> – bezpłatne kursy online
www.practiceportuguese.com – nauka języka portugalskiego (europejskiego)
www.portugueselab.com - nauka języka portugalskiego (europejskiego)
www.portugualist.com - nauka języka portugalskiego (europejskiego)
www.easyportuguese.com - nauka języka portugalskiego (brazylijskiego)
www.busuu.com - nauka języka portugalskiego (brazylijskiego)
www.duolingo.com - nauka języka portugalskiego (brazylijskiego)
www.babbel.com - nauka języka portugalskiego (brazylijskiego)
<https://www.acm.gov.pt/-/programa-ppt-portugues-para-todos>
www.instituto-camoes.pt/en/ - Instytut Camões – język i kultura
www.viralagenda.com – przewodnik kulturalny
www.e-cultura.pt – nowości kulturalne
<http://cinecartaz.publico.pt> – filmy w kinach
www.timeout.pt , <http://lazer.publico.pt> – propozycje spędzenia czasu wolnego
www.sapo.pt
www.naricportugal.pt - NARIC Portugal - Biuro Uznawalności Wykształcenia i Wymiany międzynarodowej
<https://pnrq.iefp.pt/what-is-the-nrp/> - PNRQ - Krajowe Centrum Uznawania Kwalifikacji Zawodowych
www.acm.gov.pt
www.sns.gov.pt – narodowy portal usług opieki zdrowotnej
www.sns.gov.pt/sns/pesquisa-prestadores - lista placówek opieki zdrowotnej i aptek
<https://www.portaldocidadao.pt/en/web/direcao-geral-da-saude/cartao-de-utente-do-servico-nacional-de-saude-para-cidadao-estrangeiro> - dla posiadaczy karty SNS
<http://www.acss.min-saude.pt/category/citizens/international-health/> - dostęp do portugalskiej opieki zdrowotnej dla obcokrajowców
<https://www.dgs.pt/ms/8/pagina.aspx?codigoms=5521&back=1&codigono=0011001200630064AAA AAAAAA> - dostęp do portugalskiej opieki zdrowotnej dla obcokrajowców – najczęściej zadawane pytania
<http://mobilidade.dgs.pt/en/cidadaosestrangeiros/Paginas/cidadaoestrangeiros.aspx> - portal dla mobilnych pacjentów
<http://caple.lettras.ulisboa.pt/>
<http://nfz.gov.pl/> - Narodowy Fundusz Zdrowia
www.dgs.pt - Direção-Geral da Saúde
Regionalne Wydziały Opieki Zdrowotnej (Administração Regional de Saúde):
<http://www.arslvt.min-saude.pt>
<http://www.arsnorte.min-saude.pt>
<http://www.arsalgarve.min-saude.pt>

Firmy oferujące prywatne ubezpieczenie zdrowotne:
www.medis.pt
www.multicare.pt



*Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii
Departament Rynku Pracy*

www.victoria-seguros.pt

Data przygotowania informacji:

Listopad 2020 r.

Osoba przygotowująca informacje:

Doradca EURES Beata Chrościńska - Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku