

ÍNDICE

As Migrações Forçadas e a Cruz Vermelha

Introdução

1

Conceitos chaves

2

O Programa de Recolocação de Refugiados em Portugal

O sistema de recolocação de refugiados da união europeia

5

O programa de recolocação de refugiados em portugal

5

Processo de asilo

6

Emprego em Portugal

Processos de candidatura

9

Formas contratuais

10

Direitos e deveres

11

Sectores de Actividade

13

Reconhecimento de Competências

14

Centro de Emprego e Outras Entidades Intermediárias de Emprego

14

INTRODUÇÃO

Há mais pessoas em movimento do que em qualquer outro momento da história. Cerca de 224 milhões são Migrantes (3,3% da população mundial), mais de 22 milhões são Refugiados. (Relatório Mundial das Migrações 2018)

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

A Cruz Vermelha tem definidas áreas prioritárias genéricas de resposta à migração forçada, nomeadamente, a Resposta Humanitária (distribuição de alimentos, apoio psicossocial, assistência médica e restabelecimento de laços familiares); a Integração (informação sobre os direitos, deveres e obrigações dos migrantes e requerentes de asilo, promoção da integração ou reintegração através de acompanhamento, orientação e encaminhamento); e a Sensibilização (prevenir e reduzir a vulnerabilidade, defendendo a nível nacional e internacional a promoção dos direitos dos migrantes, sensibilizando os Governos, a comunicação social e o público em geral em favor de uma política de migração justa).

A intervenção da Cruz Vermelha Portuguesa no domínio da integração e acolhimento de Refugiados está alinhada com as atividades prioritárias que o Movimento Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho tem vindo a desenhar.

Este Manual contém informação útil para os potenciais empregadores de Nacionais de Países Terceiros em Portugal.

CONCEITOS CHAVES

Proteção Internacional

Em Portugal, é a lei n.º 27/2008 ("lei da concessão de asilo"), com as alterações da lei n.º 26/2014, que estabelece as condições e procedimentos para a concessão de proteção internacional. A proteção internacional pode ser concedida através do reconhecimento do estatuto de refugiado ou de proteção subsidiária. As definições destes estatutos resultam da adoção da diretiva 2011/95/UE, sendo conforme, no que respeita ao estatuto de refugiado, à Convenção de Genebra de 1951.

Requerente de Asilo

Pessoa que apresente um pedido de proteção internacional (procedimento de asilo) em relação ao qual ainda não foi tomada uma decisão definitiva.

Refugiado

Pessoa que, receando com razão ser perseguido em virtude da sua raça, religião, nacionalidade, convicções políticas ou pertença a um determinado grupo social, se encontre fora do país de que é nacional e não possa ou, em virtude daquele receio, não queira pedir a proteção desse país.

Recolocação

Transferência de requerentes de proteção internacional entre Estados-membros da União Europeia, como medida de solidariedade para aliviar os sistemas de asilo mais sobrecarregados, como o italiano e o grego. Depende de acordo do Estado membro e do requerente e concede o acesso ao procedimento de asilo no Estado de acolhimento.

Reinstalação

A reinstalação constitui, a par da integração local e do retorno voluntário, uma das três soluções duradouras para a situação dos refugiados. Esta consiste na seleção e transferência dos refugiados de um primeiro país de asilo, onde se encontram em condições precárias, por vezes ao longo de gerações, para um país que aceita acolher e conceder-lhes um direito de residência permanente.

As Migrações Forçadas e a Cruz Vermelha

Grupos Vulneráveis

Entre todas as populações de refugiados há pessoas especialmente vulneráveis, nomeadamente, os menores não acompanhados e separados, mulheres, deficientes, doentes e idosos. Estima-se que as mulheres e as crianças representem mais de dois terços da população refugiada mundial.

Menores Não Acompanhados vs Menores Separados

De acordo com a Convenção dos Direitos das Crianças, uma criança é qualquer pessoa com idade inferior a 18 anos de idade, salvo se existir alguma legislação específica (nacional).

O termo “separadas” refere-se a menores que estão separados de ambos os progenitores ou de quem deles habitualmente cuida, mas não necessariamente de outros familiares. Podem, pois, incluir crianças acompanhadas por outros adultos da família.

Menores não-acompanhados são crianças que foram separadas de ambos os progenitores e outros membros da família e não estão ao cuidado de um adulto que, por lei ou costume, seja responsável por o fazer.

este grupo vulnerável, durante o acolhimento, procedimento e integração, devem assistir alguns princípios aplicáveis, nomeadamente o “Princípio do Melhor Interesse”, isto é todas as decisões relativas a menores terão em conta o superior interesse da criança, e o “Princípio de Não Discriminação”.

Princípio de Non-Refoulement (Não-repulsão)

Princípio constante do artigo 33º da Convenção de Genebra e do artigo 3º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem segundo o qual nenhum refugiado será expulso ou reenviado para um país onde a sua vida ou liberdade estejam ameaçadas em virtude da sua raça, religião, nacionalidade, filiação em determinado grupo social ou opiniões políticas. Segundo o ACNUR, deverá aplicar-se sempre, independentemente de formalmente ser reconhecido o seu estatuto de refugiado.

Reagrupamento Familiar

A aplicação do Princípio da Unidade da Família estipula que a “família

As Migrações Forçadas e a Cruz Vermelha

é a unidade de grupo natural e fundamental da sociedade e tem direito a ser protegida pela sociedade e pelo Estado”. Este princípio assegura que a unidade da família do refugiado seja mantida, concedendo também o estatuto de refugiado aos seus familiares dependentes.

Regulamento de Dublin

Os países pertencentes à União Europeia (UE), ainda que utilizem abordagens variadas em relação aos refugiados, fazem parte de um mesmo sistema de asilo, que define as regras e normas em relação à receção e permanência de refugiados no seu território. O Regulamento de Dublin é uma lei da União Europeia (UE) para agilizar o processo de candidatura para os refugiados que procuram asilo ao abrigo da Convenção de Genebra, dentro do espaço da UE. Fica definido qual o Estado membro responsável por um determinado requerente de asilo, assegurando a gestão do processo de candidatura. Por norma, este será o Estado membro através do qual um requerente de asilo entra na UE. Em 2003, este regulamento foi substituído pelo chamado Regulamento Dublin II. Mais tarde, em 2008, a Comissão Europeia propôs alterações ao Regulamento Dublin, criando uma oportunidade para a reforma do Sistema de Dublin.

Um dos principais objetivos é o de impedir que um candidato apresente candidaturas em vários Estados membros. Geralmente, alguém que procura asilo é obrigado a solicitá-lo no primeiro Estado membro em que entra. Outro objetivo é reduzir o número de pessoas, requerentes de asilo, que são empurrados de Estado membro em Estado membro. No entanto, o país em que a pessoa entra primeiro, é o responsável pelo tratamento do pedido, o que coloca excessiva pressão sobre as zonas fronteiriças, por onde os requerentes de asilo entram na UE e onde os Estados são muitas vezes menos capazes de oferecer apoio e proteção aos requerentes de asilo.

O SISTEMA DE RECOLOCAÇÃO DE REFUGIADOS DA UNIÃO EUROPEIA

Em 2015 assistiu-se a um significativo aumento do número de pessoas que procuraram proteção internacional na União Europeia (UE), em especial na Grécia e Itália.

Para fazer face à pressão que estes países sentiam, em 2015 a Comissão Europeia desenvolveu um mecanismo de recolocação de emergência destas pessoas. Conforme definido pela UE, a Recolocação é a transferência de pessoas com necessidade de proteção internacional de um Estado Membro da União Europeia (UE) para outro Estado Membro da UE.

Assim, este sistema de recolocação prevê a distribuição de 120.000 pessoas durante um período de 2 anos, podendo ser renovado esse período e negociado novo número de pessoas a acolher, pelos diversos Estados Membros. As principais nacionalidades elegíveis para o programa são a Síria, Eritreia e Iraque.

5

O PROGRAMA DE RECOLOCAÇÃO DE REFUGIADOS EM PORTUGAL

Portugal definiu, no final de 2015, o Grupo de Trabalho para a Agenda Europeia da Migração (despacho n.º 10041-A/2015), para proceder ao mapeamento dos recursos existentes no território nacional para instalar e integrar refugiados e indivíduos beneficiários de proteção internacional.

Este Grupo de Trabalho, coordenado pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), tem pontos focais de várias instituições públicas e representantes da sociedade civil, entre os quais a Cruz Vermelha Portuguesa.

O programa de Recolocação de Refugiados em Portugal

PROCESSO DE ASILO

O processo de asilo é um conjunto de regras, procedimentos e decisões das autoridades competentes, sobre um pedido de asilo que levam à concessão ou recusa do estatuto de refugiado ou de proteção subsidiária (humanitária), de acordo com a Lei de Asilo.

O processo de asilo dos recolocados é idêntico ao processo normal de asilo de qualquer requerente, embora estando simplificado na fase inicial que começa nos campos de refugiados da Grécia e Itália. Assim, de forma esquemática, apresentam-se as principais fases do processo:

1ª Fase do Processo

Após a chegada a Portugal por via área, o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) recolhe a fotografia e impressões digitais dos requerentes de proteção e emite uma Declaração comprovativa do pedido de asilo. Esta Declaração garante o acesso ao sistema nacional de saúde (inscrição no Centro de Saúde), à educação (para menores), à inscrição na Segurança Social, bem como nas Finanças. Mas não possibilita o acesso ao mercado de trabalho.

2ª Fase do Processo

O requerente será notificado para se apresentar à delegação do SEF que venha a ser designada para o efeito, para prestar declarações referentes à identidade, nacionalidade, família, residências anteriores, pedidos de asilo anteriores, itinerário da viagem, relato das circunstâncias ou factos que fundamentam o pedido de asilo, entre outras informações relevantes.

Nesse momento, o SEF recolhe os dados biométricos dos requerentes de proteção.

Com base no relatório escrito dessa entrevista, será proferida uma decisão por parte do SEF.

3ª Fase do Processo

A decisão de admissão do pedido determina a emissão de uma Autorização de Residência Provisória (ARP). Esta ARP é válida pelo período de 4 meses e renovável até decisão final do mesmo. Importante é o facto de, aos requerentes de asilo portadores de autorização de residência provisória ser "assegurado o acesso ao mercado de trabalho, nos termos da lei geral", o que significa que durante a pendência do procedimento de asilo podem trabalhar.

Se a decisão for positiva, por parte do SEF é concedido, ou o estatuto de refugiado, ou de proteção subsidiária, sendo emitidos os seguintes documentos:

Autorização de Residência (Refugiado)

Emitida após decisão do estatuto de refugiado. Válida por 5 anos, renovável, salvo se razões imperativas de segurança nacional ou ordem pública o impedirem.

Autorização de Residência por Razões Humanitárias

Emitida após decisão de concessão do estatuto de proteção subsidiária. Válido por 2 anos, renovável, após análise da evolução da situação no país de origem, salvo se razões imperativas de segurança nacional ou ordem pública o impedirem.

De acordo com as informações que até ao momento foram dadas aos elementos do Grupo de Trabalho, os requerentes recolocados receberão uma autorização de residência por um período de 5 anos.

Todos os documentos são emitidos e renovados com dispensa de qualquer taxa.

Os requerentes de asilo a quem seja reconhecido o estatuto de refugiado têm direito ao reagrupamento familiar.

PROCESSOS DE CANDIDATURA

Procurar trabalho em Portugal é mais do que responder a ofertas de emprego publicitadas.

Apesar da procura de trabalho dever ser adaptada em função das especificidades dos vários sectores de atividade, é fundamental:

- Elaborar o Currículo;
- Responder a anúncios de emprego;
- Realizar candidaturas espontâneas;
- Inscrição no Portal do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) ou presencialmente, no serviço de emprego mais próximo da área de residência ();
- Inscrição em gabinetes de apoio ao emprego (GAE, GIP – Gabinetes de Inserção Profissional - ver rede GIP, associações/instituições locais com apoio especializado nesta área (Gabinetes Locais de Apoio ao Migrante e Gabinete de Apoio Especializado ao Imigrante;
- Contactar a rede de relações (família, amigos, antigos colegas e entidades patronais)

Em Portugal, os empregadores, na sua maioria, solicitam o Currículo (em anexo) aos potenciais candidatos. Este documento é o retrato profissional e académico, nele apresentam-se as competências e experiências adquiridas ao longo da Vida, que possam ser determinantes para se ser seleccionado para uma vaga de emprego. Por norma, os currículos são acompanhados por uma carta de apresentação em que se explica o interesse numa determinada vaga de emprego e onde se ressaltam as melhores características que podem despertar motivação no empregador.

Os candidatos podem solicitar apoio para consultar jornais nacionais

Emprego em Portugal

e locais, uma vez que em todos poderão encontrar uma secção de emprego com ofertas de trabalho e seleccionar as que interessam. No entanto, não se deve ficar a aguardar que o emprego que se deseja seja publicitado. Deve procurar quais os trabalhos que se adequam ao perfil individual e enviar o currículo acompanhado de carta de apresentação. A este processo chama-se de candidatura espontânea.

Existem vários Gabinetes de Apoio ao Emprego que facilitam aos candidatos a procura do emprego mais adequado. Para tal, deve realizar-se a inscrição no Instituto de Emprego e Formação Profissional mais próximo da área de residência, bem como nos gabinetes mais específicos.

Para proceder à inscrição, deve-se:

- Possuir capacidade e estar disponível para o trabalho;
- Ter a idade mínima para trabalhar (16 anos);
- Dispor de um dos documentos de identificação atualizados:
- Bilhete de identidade de cidadão estrangeiro ou passaporte – se for cidadão de um país do Espaço Económico Europeu;
- Título que permite a sua permanência em Portugal e possibilita o acesso ao emprego – se for cidadão de país fora do Espaço Económico Europeu.

FORMAS CONTRATUAIS

Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta. (Código Laboral, Decreto-Legislativo nº 5/2007, de 16 de Outubro)

Existem diferentes tipos de contrato de trabalho: **Contrato de trabalho por tempo indeterminado** (efetivo ou sem termo) e **Contrato de trabalho a termo** (certo ou incerto).

Os contratos de trabalho por **tempo indeterminado** devem ser considerados a regra geral quanto à admissão de trabalhadores.

O contrato de trabalho a **termo** resolutivo é geralmente admitido para satisfação de necessidades temporárias da empresa, como a substituição de outros trabalhadores ou o acréscimo excepcional de atividade da empresa, ou para concretizar políticas de emprego (como a contratação de desempregados de longa duração ou pessoas à procura do primeiro emprego) e o lançamento de novas empresas ou atividades.

Contrato de **prestação de serviço** é aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.

Neste caso, o trabalhador não se encontra numa situação de dependência ou subordinação, como acontece no regime do contrato de trabalho. Aqui o trabalhador só se obriga a proporcionar a outrem o resultado do seu trabalho, a ele pertencendo a liberdade de organizar e adotar as estratégias que entender necessárias para a prossecução do mesmo.

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

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

Emprego em Portugal

- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros de trabalho;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou ainda quando haja acordo;

- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

SECTORES DE ACTIVIDADE

Sector Primário

O sector primário está relacionado com a produção através da exploração de recursos da natureza. Podemos citar como exemplos de actividades económicas do sector primário: agricultura, mineração, pesca, pecuária. É, também, o sector primário que fornece a matéria-prima para a indústria de transformação. Este sector da economia é bastante vulnerável, pois depende muito dos fenómenos da natureza como, por exemplo, do clima.

Sector Secundário

É o sector da economia que transforma as matérias primas (produzidas pelo sector primário) em produtos industrializados (roupas, máquinas, automóveis, alimentos industrializados, etc).

Os países com bom grau de desenvolvimento registam um peso considerável da sua economia concentrada no sector secundário. A exportação destes produtos também gera riquezas consideráveis.

Sector Terciário

É o sector económico relacionado com os serviços. Os serviços são produtos não materiais que pessoas ou empresas prestam a terceiros

Emprego em Portugal

para satisfazer determinadas necessidades. Como actividades económicas deste sector económico, podemos citar: comércio, educação, saúde, seguros, transporte, serviços de limpeza, serviços de alimentação, turismo, serviços bancários e administrativos, transportes. Este sector é tanto mais importante quanto o grau de desenvolvimento económico. Quanto mais rica é uma região, maior é a presença de actividades do sector terciário. Com o processo de globalização, iniciado no século XX, o terciário foi o sector da economia que mais se desenvolveu.

Sector Quaternário

É o sector da robótica, cibernética, informática. O domínio da informação vem crescendo de importância, a cada dia.

RECONHECIMENTO DE COMPETÊNCIAS

O reconhecimento de qualificações estrangeiras pode ser feito através de reconhecimento académico ou por reconhecimento profissional. O reconhecimento académico é um processo pelo qual uma qualificação académica estrangeira é equivalente a uma qualificação portuguesa relativamente ao nível, duração e conteúdo programático. O reconhecimento profissional é a autorização por parte de uma autoridade competente (Ministério, Ordem, etc.) para o exercício de uma determinada profissão ou atividade profissional regulamentada.

CENTRO DE EMPREGO E OUTRAS ENTIDADES INTERMEDIÁRIAS DE EMPREGO

O IEFP disponibiliza o acesso a um conjunto de recursos e serviços facilitadores da inserção no mercado de trabalho. Os Centros de Emprego disponibilizam o acesso a um conjunto de recursos e serviços facilitadores da inserção no mercado de trabalho.