

*Füzetünket az EURES, az Európai Foglalkoztatási Szolgálat anyagainak felhasználásával készítettük el.*

*Felelős kiadó:*  
Vladiszavlyev András igazgató

2004. december

Csongrád Megyei Munkaügyi Központ  
Nemzeti Pályainformációs Központ  
6721 Szeged  
Bocskai u. 10-12.  
[www.npk.hu](http://www.npk.hu)

*Ez a kiadvány az Európai Bizottság Leonardo da Vinci programja támogatásával készült.  
A kiadványban foglaltak nem szükségszerűen tükrözik az Európai Bizottság álláspontját.*

## Tartalomjegyzék

A portugál oktatási rendszer bemutatása.....	2
A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Portugáliában .....	11
Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok .....	16
A foglalkoztatás szabályozása.....	25
Munkajog.....	28
Esélyegyenlőség munkavállaláskor .....	38
Társadalombiztosítás .....	41

## A portugál oktatási rendszer bemutatása

### Iskolai előkészítő oktatás

Az iskolai előkészítő oktatás (*educação pré-scolar*) kiegészíti a családnak a gyermekek korai tanulási időszakában betöltött szerepét. A részvétel a szülők döntésétől függ, felismerve a család által a 3 – 6 éves életkorú gyermekek életében betöltött szerepet.

Az iskolai előkészítő oktatás célja ösztönözni minden egyes gyermek képességfejlődését, bátorítani tanulási hajlamukat, elősegíteni a meglévő képességek kiegyensúlyozott fejlődését, az erkölcsi értékeknek és a felelősségérzetnek a szabadság és önállóság érzéséhez társuló felismerését. Ugyanakkor cél a gyermek segítése a családon kívüli társadalomba való beilleszkedésben, tekintettel a társadalmi helyzettel kapcsolatban kialakuló tudatosságára.

Közigazgatási szempontból, az iskolai előkészítő oktatás az Oktatási Minisztérium általános iskolai oktatásért felelős főosztályának (*Departamento de Educação Básica – DEB*) a tevékenységi köréhez tartozik.

### Általános iskolai oktatás

A kilenc évig tartó általános iskolai oktatás (*ensino básico*) a gyermekek hatéves korában kezdődik. Az oktatási program ezen a szinten arra irányul, hogy az összes gyermek elsajátítsa az általános és közös oktatási ismereteket, lehetővé téve a későbbi továbbtanulást, vagy a munkába álláshoz szükséges tanfolyamok/iskolák elvégzését. Az általános iskolai oktatás három, egymást követő ciklusból áll: az első négy tanévből áll, a második kettőből, míg a harmadik három évből. Az általános iskolai oktatás általános jellegű, kötelező és ingyenes.

#### **Az első (4-éves) oktatási ciklus**

Az e korcsoportba tartozók fejlettségi szintjének megfelelően, az első ciklus célja a beszédképesség fejlesztése, az írás-olvasás kezdeti elemei és folyamatos fejlesztése, a számtani alpműveletek tanítása, a fizikai és társadalmi környezet megismertetése, a művészi kifejezőképesség fejlesztése, a színjátszási, zenei és testnevelési képességek fejlesztése.

#### **A második (2-éves) oktatási ciklus**

Ennek a ciklusnak a sajátos céljai között a következők említhetők: a humán és művészeti tárgyak tanítása, fizikai és sportteljesítmények fokozása, tudományos és műszaki ismeretek, az állampolgári és erkölcsi ismeretekkel karöltve. Cél: segíteni a tanulókat az ismeretek befogadásában és értékelő elemzésében, a kapott információk kritikus és kreatív értelmezésében, annak érdekében, hogy magába szívja a szükséges ismereteket és elsajátítsa munkamódszereket és megismerje a továbbtanulásához szükséges eszközöket.

#### **A harmadik (3-éves) oktatási ciklus**

A 3. ciklus célja a modern kultúra vívmányainak rendszerezett és differenciált megismerése, azok humanisztikus, művészeti, fizikai, sport, tudományos és műszaki dimenzióival együtt. Ezek létfontosságú ismeretek a munka világában és a továbbtanulásban való helytálláshoz.

További sajátos cél a továbbtanulási és szakmaválasztási iránymutatás és tanácsadás a jövőbeli tanulmányok, vagy munkakör megtalálásához.

A felnőttek részére is szerveznek alapfokú oktatást (*ensino básico recorrente*), második lehetőséget teremtve azoknak, akik elmulasztották elvégezni, illetve befejezni tanulmányaikat, lemorzsolódtak, vagy akik fejleszteni szeretnék kulturális, vagy szakképzettségi szintjüket. A felnőtt-oktatás célja az írástudatlanság megszüntetése, az általános iskolai bizonyítvány megszerzése, általános jellegű tanulmányok végzése és bizonyos képességek fejlesztése. Határozott pedagógiai képességeket kíván meg, mert szükség van alkalmazkodásra a megszokottól eltérő embercsoportokhoz, másfajta élettapasztalatokhoz és egyéni ismeretekhez, - mindez a tanulók autonómiájához vezet. A folyamat interdiszciplináris jellegű és valós problémákra irányítja a figyelmet. Bár a felnőttoktatás sajátos tanterv-szerkesztési és értékelési eljárások és módszerek alkalmazásával jár, a szokásos oktatási rendszerekben megszerezhetőkkel egyenértékű bizonyítványok és oklevelek megszerzését eredményezi.

Az általános iskolai bizonyítványt az általános iskolai oktatás 3. ciklusát is sikeresen teljesítő tanulók kapják meg.

Az oktatás e szintjének ellenőrzését az Oktatási Minisztérium általános iskolai oktatásért felelős főosztálya (*Departamento de Educação Básica – DEB*) végzi.

### **Középiskolai oktatás**

Portugáliában a középiskolai oktatás az Európában jelenleg felső középiskolai oktatásként ismert tevékenységnek felel meg. A középfokú oktatás szervezése különböző módokon történik, biztosítandó egyrészt az általános elméleti oktatást (*cursos gerais*) a továbbtanulni kívánóknak, illetve a műszaki irányú kurzusokat (*cursos tecnológicos*) az általános iskolai tanulmányok után rögtön munkába lépni szándékozók számára. A két kurzus közötti átjárás biztosított. Mindkét oktatási forma hároméves, ami az iskolai tanulmányok 10., 11. és 12. osztályának felel meg.

A középiskolák tantervi szerkezete az oktatás e szintje tekintetében az Alkotmányban megfogalmazott alábbi három fő cél elérésére törekszik:

- a.) olyan feltételek teremtése, melyek lehetővé teszik a személyes és társadalmi kiteljesedéshez vezető személyes autonómia megszilárdítását és fokozását;
- b.) azon ismeretek, eszközök és módszertani elemek elmélyítése és megszilárdítása, melyek alátámasztják a humán, művészeti, tudományos és technikai műveltséget, és elősegítik az egyéni érdekek és motivációk megfogalmazását, amikor a személynek választania kell az iskolatípusok és a lehetséges szakmák közül;
- c.) azon gyakorlati értékek és magatartásformák megerősítése, melyek intellektuálisan és érzelmileg is felkészítik a fiatalokat leendő társadalmi szerepük tudatos vállalására és betöltésére.

A szakképzés az általános oktatási rendszerrel szembeni, alternatív képzési modult alkot. A szakképzés célja megszüntetni a helyi és a regionális munkaerő-piacokon tapasztalt hiányosságokat. Ezért az egyes iskolák által kínált kurzusok arra törekszenek, hogy kielégítsék a helyi igényeket. A modulokba szervezett szakmai kurzusok (*cursos profissionais*) tanterve három tanévet foglal magában. A modulokba szervezés (ahol minden egyes modul a kurzus felosztásával kapott, önálló egységet képez) azt eredményezi, hogy a tanulók a képzés ütemét a saját tanulási ütemükhöz tudják igazítani, és képzésük menetét rugalmasabban tudják meghatározni.

Az egyes művészeti ágakhoz (képzőművészetek, tánc és zene) magukban tehetséget érzők és az adott ág iránt érdeklődők az e célra szervezett speciális művészeti oktatásban vehetnek

részt. Az ilyen, középiskolai szintű művészeti kurzusok (*cursos do ensino artístico especializado*) céljai, többek között, az alábbiak:

- a.) művészeti képzés biztosítása a megfelelő művészeti ág tevékenységeinek végzésére való felkészítés érdekében,
- b.) az egyéni és csoportos művészeti tevékenységek ösztönzése, törekedve a sajátos kifejezési formák megértésére és ösztönözve a kreativitást.

Az általános iskolai oktatáshoz hasonlóan a középfokú oktatás szintjén is foglalkoznak felnőttekkel, olyan speciális iskolai foglalkozások keretében, melyek célja egy második lehetőség biztosítása az iskolás korban kudarcot vallott, vagy lemorzsolódott embereknek a továbbtanulásra. Vannak általános (elméleti) és szakmai kurzusok (*curso geral e cursos técnicos do ensino recorrente*).

Az általános jellegű kurzus elsősorban a továbbtanulni óhajtókat célozza meg, míg a műszaki jellegű kurzusok (bár szintén elvezethetnek a felsőfokú tanulmányok irányába) célszerűen azok számára indulnak, akik a 3. szintű szakközépiskolai oktatás felé hajlanak.

A speciális művészeti oktatás rendszere is magában foglal felnőttek számára szervezett kurzusokat. Itt is megtalálhatók az általános elméleti, illetve a műszaki jellegű kurzusok (*curso geral e cursos tecnológicos do ensino artístico recorrente, vertente artes visuais*); mindkét változat elvezet a 12. tanév végén megszerzhető oklevélhez, ami feljogosít valamelyik felsőfokú oktatási intézménybe való jelentkezésre. A műszaki jellegű kurzusok a 3. szintű szakközépiskolai végzettség megszerzéséhez vezetnek.

Az oktatás ilyen módon történő szervezése nagyon rugalmas és hozzáigazítható az egyén tanulási üteméhez, a rendelkezésre álló idejéhez, meglévő tudásához és szakmai tapasztalatához. Ezért a tanulási modulok egy rendszere alakítható ki, következésképpen a kurzusok hossza az egyes tanulók által meghatározott egyéni tanulási pályaterv adottságaihoz igazítható.

A középiskolai érettségi bizonyítványt a középiskolai tanulmányokat sikeresen elvégző hallgatók kapják. A bizonyítvány feltünteti az elvégzett kurzus megnevezését, a záróvizsgák osztályzatait és feljogosítja a hallgatót felsőoktatási intézménybe való felvétele kérelmezésére. A bizonyítványon kívül a szokásos oktatás és művészeti oktatás részeként leadott műszaki jellegű kurzusok, a szakmunkásképző kurzusok, a szakközépiskolai felnőttoktatás is elvezet a 3.szintű szakközépiskolai bizonyítvány megszerzéséhez, amivel birtokosa már jogosult középszintű állás betöltésére.

A középiskolai oktatás ellenőrzése az Oktatási Minisztérium középiskolai oktatásért felelős főosztályának (*Departamento de Ensino Secundário – DES*) a feladata.

### Felsőoktatás

A felsőoktatás rendszere az egyetemi és a műszaki főiskolai oktatást foglalja magában, - mindkét ág más és más célokat tűz maga elé és eltérő jellemzőkkel bír.

Az egyetemi oktatás az egyetemeken zajlik, és célja a szilárdan megalapozott tudományos és kulturális felkészítés, valamint műszaki jellegű képzés biztosítása. Ez lehetővé teszi a hallgatóknak szakmai és kulturális tevékenységek végzését, valamint koncepcionális és innovatív készségeik fejlesztését. Az egyetemi képzés adta végzettségek fokozatai a *Licenciatura* (megszerzése a tanulmányok körétől függően 4-6 évig tart), a *Mestrado* ('Master') és a *Doutoramento* (doktori).

A műszaki főiskolai oktatás célja szilárdan megalapozott kulturális és műszaki képzés nyújtása, az innovatív és kritikai elemző képességek fejlesztése, továbbá gyakorlati és elméleti tudományos ismeretek és ezek szakmai tevékenységek végzése során történő alkalmazásának megtanítása. A műszaki főiskolai oktatásban 6, illetve 8 szemeszter elvégzése után *Bachalato*, illetve *Licenciatura* fokozat nyerhető el. A műszaki főiskolai oktatás keretében két szakaszra osztott időkeretben is elnyerhető a *Licenciatura* fokozat. Az első, 6 szemeszteres szakasz a *Bachalato* fokozat elnyerésével jár, a második a *Licenciatura* fokozatnak felel meg és hossza 2 – 4 szemeszter lehet.

A felsőfokú oktatás ellenőrzéséért az Oktatási Minisztérium felsőoktatási főigazgatósága (*Departamento de Ensino Superior – DGESUP*) felelős.

### Felsőoktatás: felvételi követelmények

#### Felvételi vizsga

A felvételi vizsgára az jelentkezhetsz, aki befejezte a középfokú oktatás időszakát és megfelel a kiválasztott kurzusra való felvétel valamennyi követelményének.

A hallgatónak be kell nyújtaniuk a középfokú bizonyítványt az Oktatási Minisztérium középiskolai oktatásért felelős főosztályához, amely igazolja annak jogi és a kívánt oktatási szinthez mért megfelelését. Ha a hallgató származási országában a hivatalos nyelv nem a portugál, spanyol, francia, vagy angol, akkor a bizonyítványt le kell fordíttatni. A diplomában egyértelműen fel kell hogy legyen tüntetve a záró átlageredmény (osztályzat). Ha a bizonyítványt nem a felvételi kérelem idején kapta a jelölt, akkor egy űrlap kitöltésével kell a helyzetet megmagyarázni. Felvételi kérelmet csak a bizonyítvánnyal együtt lehet beadni.

A portugál felvételi rendszer nem nyújt kedvezményt az EU-tagállamok polgárainak. A külföldön szerzett végzettséggel rendelkezőknek ugyanúgy kell felvételüket kérniük, mint a portugál állampolgároknak. A jelölteknek meg kell felelniük az oktatási intézmények által előírt országos felvételi vizsgákon, és el kell érniük a minimálisan előírt pontszámot. Egyes oktatási intézmények előírhatnak további, a felvételi kérelem benyújtása előtt teljesítendő külön feltételeket.

A más országokban élő portugál állampolgárokra és a velük egy háztartásban élő családtagjaikra különleges felvételi eljárás vonatkozik. A származási ország hatóságai által kiállított érettségi bizonyítvány bemutatásával bizonyítaniuk kell a középiskola elvégzését. Bár az ilyen érettségi bizonyítványt nem kell honosíttatni Portugáliában, de érvényességét igazoltatni kell a kiállító országban működő portugál diplomáciai vagy konzuli hivattal, vagy csatolni kell hozzá a Hágai Egyezményben előírt közjegyzői hitelesítő igazolást (apostille).

Az említett különleges felvételi eljárás keretében a felsőoktatási intézményekben rendelkezésre álló helyek 7%-át fenntartják a más országokban élő portugál állampolgárok és a velük egy háztartásban élő családtagjaik közül kikerülő felvételizők számára. Ha a jelölt nem tartozik ebbe a kategóriába, bizonyítania kell emigráns (kivándorolt) státuszát, vagy egy portugál emigránssal fennálló rokon kapcsolatát (ez a kikötés a 25 évnél fiatalabb személyekre vonatkozik). Igazolni kell továbbá, hogy a jelölt már legalább két éve külföldön tartózkodik. Ha a hallgató-jelölt ez emigráns rokona, de saját maga nem emigrált, akkor azt kell igazolnia, hogy az adott emigráns rokonnal legalább két éve egy háztartásban él.

A felvételi kérelmeket rendszerint augusztus első két hetében kell benyújtani és az eljárás két szakaszból áll. Az első szakaszban két alkalom kínálkozik az országos szintű felvételi vizsga letételére: egy júniusban, egy pedig júliusban. A második szakaszra október táján kerül sor,

amikor a jelöltek megpályázzhatják az első szakaszban betöltetlenül maradt helyeket. A második szakaszban a más országokban élő portugál állampolgároknak és a velük egy háztartásban élő családtagoknak már nem származik előnye a fent említett speciális elbánásból, de érettségi bizonyítványaikat ekkor sem kell honosíttatniuk.

A más országokban élő portugál állampolgárok és a velük egy háztartásban élő családtagjaik a fent említett speciális elbánás előnyeit csak Portugáliába való esetleges visszaköltözésük dátumát követő három évig használhatják ki. A három év elteltét követően rájuk is a szokásos felvételi eljárási szabályok vonatkoznak. Ez azt jelenti, hogy a külföldön szerzett középiskolai (érettségi) bizonyítványaiknak a Portugáliában kiállított érettségi bizonyítványokkal való egyenértékűségét – más, külföldi eredetű végzettséggel jelentkező hallgatókhoz hasonlóan – igazoltatniuk kell.

### **Jelentkezés egy adott felsőoktatási évfolyam elvégzésére**

A hallgatót bármelyik portugál felsőoktatási intézmény akkor veheti fel egy adott évfolyam elvégzésére, ha az illető a honos országában már két évig járt valamilyen felsőoktatási intézménybe és az ottani tantárgyak feléből már levizsgázott. Ilyen esetben a felvételi kérelmet közvetlenül a megcélzott intézmény(ek)hez lehet benyújtani, melyek minden esetet egyedileg vizsgálnak meg, és ezekre a saját felvételi, illetve kiválasztási kritériumaikat alkalmazzák.

Ilyen esetben, ha a más országokban élő portugál állampolgárok és a velük egy háztartásban élő családtagok egy felsőoktatási intézmény valamely évfolyamának elvégzésére jelentkeznek, akkor a külön kedvezményt nem érvényesíthetik és a mindenkire érvényes szabályok szerint kell eljárniuk.

### **Posztgraduális tanulmányok Portugáliában**

Hasonlóan a legtöbb európai országhoz, a portugál egyetemek és más felsőoktatási intézmények is kínálnak posztgraduális kurzusokat a felvehető tárgyak igen széles, az adott intézmény által jóváhagyott körében. A *Mestrado* és a *Doutoramento* (azaz, Master és Doctor) fokozatot, valamint egyetemi fokozat elnyerésével nem járó más diplomákat és okleveleket mind portugál, mind külföldi hallgatók kaphatnak, a rövidebb ideig tartó posztgraduális képzések esetén. Ilyen kurzusokra való felvétel kérelmezése esetén beiratkozási díjat és tandíjat kell fizetni.

A posztgraduális képzésekre korlátozott számú jelentkezőt vesznek fel. Az ilyen jellegű oktatást nyújtó iskolák és főiskolák jogosultak meghatározni a felvehető hallgatók számát, a jelentkezési időszak hosszát és a különleges felvételi kritériumokat.

Posztgraduális képzést az egyes egyetemek szerveznek, s ennek keretében az ilyen tanulmányokat folytatni kívánó hallgatókat el kell látni a felvételre vonatkozó információkkal és a szükséges űrlapokkal. A lehetőségek felkutatását a lehető legkorábban kell elkezdni. A felvételi kérelmek beadási határideje és a kurzusok idejének ütemezése intézményenként változik.

A posztgraduális képzésben résztvevő hallgatókat beosztják egy kutatási feladatra, valamint szemináriumok vagy tanfolyamok keretében elméleti oktatásban kell részt venniük. A *Mestrado* és a *Doutoramento* fokozatok esetében a kutatási feladat célja a tudományos szakdolgozat vagy értekezés megírása, ami általában leköti a jelölt idejének nagy részét. Minden posztgraduális hallgató konzultációs lehetőséget kap egy olyan szakvezető tanár kijelölése révén, aki a jelölt által választott szakterület szakértője.

### **A *Mestrado* fokozatot adó kurzusok**

A *Mestrado* fokozatot elnyerni kívánó hallgatóknak legalább 14/20-as osztályzattal kell előzetes tanulmányaikat zárniuk. Ha nem teljesül ez a követelmény, akkor – kivételesen – egy alacsonyabb osztályzat is elfogadható részletes önéletrajz alapján. A végső döntést az érintett felsőoktatási intézmény vezetése hozza meg.

A *Mestrado* fokozat elnyeréséhez szükséges időszak max. négy szemeszter és egyben (a tanterv részét képező) szakosító kurzusokon is részt kell venni, s végül a folyamat egy kifejezetten erre a célra írt, és nyilvános vitára és jóváhagyásra bocsátott disszertáció megalkotásával zárul. E fokozat elnyerése a tanulmányi terület igen alapos ismeretét és jelentős tudományos kutatási képességeket követel meg.

### **A *Doutoramento* fokozatot adó kurzusok**

A *Doutoramento* fokozat elnyerésére való alkalmassághoz a jelentkezőknek minimálisan 16/20-as osztályzattal kell előzetes tanulmányaikat zárniuk, vagy már *Mestrado* fokozattal kell rendelkezniük. A valamilyen tudományos, egyetemi vagy szakmai eredményekkel már rendelkezők is lehetnek jelöltek, mert a lebonyolító egyetem vezetése dönti el, hogy a jelölt szakmai önéletrajzából kiolvasható-e a jelölt képessége a *Doutoramento* fokozat elnyerésére.

A *Doutoramento* fokozat elnyeréséhez szükséges posztgraduális tanulmányok több éven át igénybe veszik a jelölt teljes napi idejét. Magas műveltségi szint, valamint az adott szakterület alapos ismerete és az önálló munkavégzés képessége követelmény a tudományos ismeretek szerzésének ezen a szintjén. Mindenekelőtt a tanulási folyamat eredeti kutatási munkával való kiegészítése szükséges e tanulmányok elvégzéséhez.

A teljes kurzusra szentelendő idő mennyiségét a felsőoktatási intézmények maguk határozzák meg. A *Doutoramento* elnyerésére törekvő hallgatók a szakterületről készített nyilvánosan megvédendő disszertáció megírásával fejezik be a tanulási folyamatot.

Ha valaki nem nyújt be *Mestrado*, illetve *Doutoramento* fokozatú szakdolgozatot/disszertációt, akkor a kiadható diploma csak az elvégzett elméleti tanulmányok tényét rögzíti, és nem ad magasabb egyetemi tudományos fokozatot. Ugyanez vonatkozik a többi posztgraduális kurzusra is. Az ilyen, rövidebb ideig tartó posztgraduális kurzusok csak a szakmai önéletrajz (CV) minőségét javítják.

A posztgraduális tanulmányokat végző jelölt beadhat kérelmet nemzeti vagy nemzetközi ösztöndíj elnyerésére.

### **A portugál nyelv elsajátítása**

Ha valaki külföldön akar tanulmányokat végezni, akkor az adott nyelv legalább „munkavégzési szintű” ismeretere van szükség. A nyelvtudás megszerzése előny a jövőre nézve és szélesíti a rendelkezésre álló lehetőségek körét. Ez különösen fontos Portugáliában, mert az egyetemeken és műszaki főiskolákon portugál nyelven tartják az előadásokat. A portugál nyelvtudás azonban nem felvételi követelmény.

Számos egyetem és műszaki főiskola szervez kurzusokat a portugál nyelv és kultúra témakörében. A Socrates/Erasmus program keretében tanuló hallgatók is hasznosan látogathatják ezeket a foglalkozásokat nyelvtudásuk csiszolása érdekében, vagy részt vehetnek kifejezetten e célra szervezett intenzív nyelvtan-folyamokon. A mobilitási programokba be nem vont más külföldi hallgatóktól azonban már tandíjat kérnek az ilyen intenzív nyelvtanfolyamokon való részvételért.

Nyári és éves egyetemi tanfolyamokat indítanak. A nyári tanfolyamokat rendszerint július folyamán tartják, míg az éves kurzusok két szemesztert vesznek igénybe. Az első szemeszter október táján kezdődik, a második pedig márciusban. A már meglévő nyelvtudás szintjének megállapítására előírhatják felvételi vizsga tételét.

Mind a nyári, mind az egész éves kurzusok programjában rendszerint megtalálhatók a szakmai kirándulások és a kulturális rendezvények, hogy a jelöltek jobban megismerkedhessenek a helyi jellegzetességekkel.

A hallgatók által fizetendő tandíj 150 – 500 € között alakul. A Socrates/Erasmus program keretében tanuló hallgatók általában mentesülnek e tandíj megfizetése alól.

A tanfolyami vizsgát sikeresen letevő hallgatók bizonyítványt kapnak.

Külföldiek számára magániskolai tanfolyamok is indulnak a portugál nyelv és kultúra témakörében.

### **Bevándorlási és tartózkodási engedélyekkel kapcsolatos rendelkezések**

Minden EU állampolgár jogosult arra, hogy egy másik tagállamban éljen, tanuljon, vagy dolgozzon. A mozgás és költözés szabadságának elve az Európai Gazdasági Térség (EEA) országainak (Izland, Norvégia és Liechtenstein) állampolgáira is érvényes.

Portugáliába való érkezésük után az EU és EEA országok állampolgárainak kapcsolatba kell lépniük a Bevándorlási és Határellenőrzési Hivatallal. Bizonyítékként be kell mutatni egy elismert oktatási intézménybe való felvételtől szóló dokumentumot, valamint az egészségügyi biztosítási kötvényt és igazolást arról, hogy megfelelő anyagi háttérrel rendelkezünk.

### **A portugáliai felsőoktatási tandíjak finanszírozása**

#### Ösztöndíjak

Ösztöndíjért folyamodhatnak az Európai Unió tagállamaiból, illetve olyan országokból érkező hallgatók, mely országok együttműködési megállapodást kötöttek Portugáliával. A portugál felsőoktatási rendszer megadja az ösztöndíjat, feltéve, hogy a hallgató az adott tanévre beiratkozott egy állami egyetem/főiskola kurzusára és korábban nem rendelkezett semmilyen egyetemi tudományos fokozattal.

A kérelmeket közvetlenül az adott oktatási intézmény hallgatókat segítő szolgálatához kell benyújtani minden kérelmet egyedileg bírálják el.

A magánkezelésben lévő és/vagy együttműködési alapon működő oktatási létesítménynél beiratkozott hallgatóknak kérelmeiket az adott egyetem igazgatási irodájához kell benyújtaniuk szeptemberben vagy októberben. A beadott dokumentumokat a Hallgatói Támogatási Alap képviselői vizsgálják meg.

Ahhoz, hogy a magánkezelésben lévő és/vagy együttműködési alapon működő oktatási létesítménynél beiratkozott hallgató jogosulttá váljon ösztöndíjra, meg kell győződnie arról, hogy az oktatási létesítményt ilyen minőségében elismerte-e hivatalosan az Oktatási Minisztérium.

A portugál egyetemek és több külföldi egyetem között létrejött kulturális egyezményekben rögzítettek szerint a *Camões* Intézet ad ösztöndíjat a portugál nyelv és kultúra témakörében szervezett nyári és egész éves tanfolyamokon részt vevő külföldi hallgatók, valamint a portugál nyelv és kultúra szakterületei iránt érdeklődő kutatók részére.

Az egész éves tanfolyamokra adható ösztöndíjak iránti kérelmeket a külföldi diák származási országában működő portugál nagykövetséghez kell küldeni az adott év február 10-ig. Mivel

ez a dátum különféle esetekben és okok miatt változhat, célszerű időben felvenni a kapcsolatot a portugál nagykövetséggel pontosabb információk szerzése érdekében. A *Camões* Intézet által a nyári kurzusokra adott juttatások „célközönsége” a portugál nyelvet külföldi egyetemeken tanuló diákok köre. Az ösztöndíjra jelöltek kiválasztásáért felelős tanároknak ezért a kérelmeket közvetlenül a *Camões* Intézethez kell benyújtaniuk.

A Calouste Gulbenkian Alapítvány is ad ösztöndíjakat, azonban kizárólag az olyan kutatási területeken tevékenykedő posztgraduális hallgatók részére, mint az irodalom, történelem, Portugália történelme, nyelvtudományok és a portugál művészettörténet.

### **Mobilitási programok**

#### Socrates/Erasmus program

A Socrates egy, az oktatás területével foglalkozó Közösségi akcióprogram. Az Erasmus a Socrates program felsőoktatási fejezete és – egyéb intézkedések tétele mellett – célja előmozdítani az egyetemi hallgatók mobilitását, szabad vándorlását mindenütt Európában. Ez a sajátos támogatási fejezet lehetővé teszi a különböző országokban működő felsőoktatási intézményeknek a partneri kapcsolatok kiépítését.

A támogatási jogosultság megszerzése érdekében az együttműködési megállapodásokba mindig be kell vonni egy EU tagállamot.

A valamely (3 hónaptól egy teljes tanévig terjedő) oktatási időszakra az e programhoz a fent említett országokban csatlakozni kívánó hallgatóknak fel kell venniük a kapcsolatot a saját otthoni egyetemükön belül működő Nemzetközi Kapcsolatok Irodájával, vagy az ottani Socrates (vagy Erasmus) Irodával. Minden szükséges információt meg lehet szerezni ezeknél az irodáknál, melyek azokról a diák-csereprogramokról is tájékoztatást adnak, melyekben az adott hallgató egyeteme részt vesz. A részvételi jogosultság az első befejezett tanulmányi év után nyílik meg.

Az Erasmus program egy másik, résztvevő országban egy tanulmányi időszakra ad közvetlen pénzügyi támogatást a felsőoktatási rendszerben tanuló hallgatóknak. Ezek a juttatások segítenek visszatéríteni a másik országban való tanulással járó „mobilitási költségeket” (pl. utazás, nyelvtanulási előkészületek, megélhetési költségek). A juttatások adminisztratív ügyintézése a nemzeti ügynökségek hálózatán keresztül történik.

Az Erasmus programban részt vevő hallgatók nem csak egyedülálló tapasztalatokat szerezhetnek, hanem a külföldi tanulmányaik teljes mértékű elismerésére is számot tarthatnak. Ez azt jelenti, hogy a honos egyetemnek el kell ismernie a külföldön töltött időt a tanulmányi program szerves részeként és ezt az időtartamot be kell számítani a honos egyetemen töltött tanulmányi időbe, még akkor is, ha a két oktatási intézmény tantervi szerkezete eltérő. További információk a honos ország Országos Tanulmányi Beszámítási Információs Központjánál kaphatók.

### **A tanulmányi végzettségek egyenértékűsége és elismerése**

A portugál oktatási rendszer elismeri a külföldi hallgatók által benyújtott végzettségi igazolásokat, ha bizonyítani tudják, hogy elvégeztek bizonyos meghatározott tanulmányokat és megkaptak bizonyos tudományos fokozatokat, illetve diplomákat egy külföldi oktatási rendszerben, akár állami, akár magánkezelésű oktatási intézményről van szó.

Részleges vagy teljes körűen érvényes egyenértékűségi nyilatkozat adható ki. A nyilatkozat hivatkozhat bármilyen oktatási szintre, egy adott szintig terjedően elvégzett tanulmányokra és

a tanulmányokat lezáró diploma megszerzésére, vagy olyan közbenső helyzetekre, melyek alapján egy bizonyítvány kiadására került sor a felvételi kérelem benyújtásának idejéig elért tanulmányi szintre vonatkozóan.

Az általános rendszer nem garantálja automatikusan a végzettségi szintek összehasonlíthatóságát, ezért a hallgatóknak kérelmezési eljáráson kell keresztülmenniük, beleértve azt, hogy az illetékes hatóságok minden egyes kérelmet részletesen megvizsgálják és kiértékelnek.

Az EU Socrates/Erasmus program és az Europass Terv értelmében azonban a hallgatók automatikusan jogosultakká válnak a külföldön elért végzettségek vagy tanulmányi időszakok teljes körű elismerésére és beszámítására. A más országokban élő portugál állampolgárok és a velük egy háztartásban élő családtagjaik is élvezik ugyanezeket az előnyöket.

Ha valahol elutasítanának egy adott tanulmányi fokozat egyenértékűségének elismertetésére vonatkozó kérelmet, akkor kérelmet lehet benyújtani az elért végzettségi szintek elismertetésére. Ez azt jelenti, hogy ha a kérdéses végzettségi szintek nem is léteznek a portugál tantervekben, akkor is elismertethetők egy adott tanulmányi vagy tudományos fokozati szintként. A tanulmányi szinttől függően a végzettségi szint elismertetésére vonatkozó kérelmet az általános iskolai, a középfokú oktatási, vagy a felsőfokú oktatási intézményekért felelős minisztériumi főosztályhoz kell benyújtani.

### **Külföldi végzettség egyenértékűsége az általános és középfokú oktatásban**

A külföldi oktatási rendszerben, illetve az általános és középfokú oktatás portugál rendszerében kiadott bizonyítványok egyenértékűségének az elismerése több országot felölelő egyenértékűségi táblázatok alapján történik, - ez a táblázat az Európai Unióhoz tartozó legtöbb országot tartalmazza.

Az EU tagországokból érkező, és a kötelező oktatási rendszer harmadik ciklusában tanulni kívánó hallgatók bizonyítványai egyenértékűségének elismerése azon iskola igazgatójának a feladata, melyben tanulmányaikat folytatni kívánják.

Minden jelöltnek hivatalosan igazolt érvényességű és a hallgató honos országában működő portugál nagykövetség, vagy konzulátus, illetve a honos ország Portugáliában működő nagykövetsége, vagy konzulátusa által hitelesített bizonyítvánnyal kell rendelkeznie.

Azoknak, akik felsőoktatási tanulmányok végzése céljából kérik a középiskolai bizonyítványaik egyenértékűségét tanúsító igazolás kiadását, a középiskolai ügyek kezeléséért felelős főosztály vezetőjéhez kell fordulniuk. Az említett eljárások sikeres lefolytatása végén a hallgatót fel kell venni a megcélzott felsőoktatási intézménybe.

### **Külföldi felsőoktatási végzettség egyenértékűségének elismerése**

A fent említettekhez hasonló ügyrendi eljárási lépéseket követve benyújtott egyenértékűség igazolási kérelmeket az érintett felsőoktatási intézmény illetékes testülete vizsgálja meg, és az intézmény vezetőségének joga dönteni az elfogadásról, vagy elutasításról.

A *Doutoramento* fokozat elismertetését a diplomát adó egyetemhez beadott kérelemmel kell igényelni, az 1997. augusztus 18-i 216/97 törvényerejű rendeletben foglalt rendelkezéseknek megfelelően. E jogszabály célja megkönnyíteni a portugál egyetemek által kiadott *Doutoramento* fokozattal azonos típusú, szintű és célú külföldön szerzett egyetemi fokozatok elismertetését.

---

## A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Portugáliában

### A munkavállalási lehetőségeket szabályozó átmeneti időszak

A közösségi jog biztosítja azt a lehetőséget, hogy egy tagállam állampolgára egy másik tagállamban szabadon, az adott tagállam munkavállalóival azonos feltételek mellett munkát vállaljon. A csatlakozási tárgyalások folyamán a régi tagállamok a közösségi jog ezen szabályának felfüggesztését kérték, amit derogációnak nevezünk. A csatlakozási tárgyalásokon született megállapodások alapján, a Csatlakozási szerződésben rögzített módon, a régi tagállamok az új tagállamokkal szemben a csatlakozást követő átmeneti időszakban nem a közösségi jogot, hanem nemzeti szabályozásukat alkalmazzák. Ez az átmeneti időszak legfeljebb hét évig tarthat, 2+3+2 éves szakaszolás szerint.

A csatlakozást követő első két évben valamennyi jelenlegi tagállam a saját nemzeti jogszabályai szerint engedélyezi a csatlakozó országok állampolgárainak munkavállalását. Nemzeti jogszabályai keretében saját döntése szerint akár engedélymentessé is teheti a munkavállalást, hasonlóan a közösségi jog szabályaihoz, akár korlátozásokat is fenntarthat.

A tagállamoknak e szuverén intézkedéseikről most még nem is kell értesíteniük az Európai Bizottságot (EB). 2006 közepén az EB értékelést köteles készíteni az EU Miniszteri Tanácsa számára a korlátozások működéséről, és ekkortól a tagállamoknak már be kell jelenteniük az EB-nél, ha korlátozásaikat további három évig fenn akarják tartani. 2009-ben pedig már csak az EB engedélyével hosszabbítható meg legfeljebb újabb 2 évre a korlátozás, és csak akkor, ha az érintett tagállam bizonyítja, hogy a teljes liberalizálás munkaerőpiacának súlyos megzavarásával járna.

Amennyiben a két év lejártá előtt (2006. április 30-ig) nem jelzi a tagállam, hogy a magyar állampolgárokkal szemben továbbra is fenn akar tartani a szabad munkavállalástól eltérő szabályokat, úgy a harmadik évtől (2006. május 1.-től) az adott ország és Magyarország viszonylatában automatikusan a teljesen szabad munkavállalást biztosító közösségi jogszabályok lépnek életbe.

### A csatlakozást követő kedvezőbb feltételek garanciái

A jelenlegi korlátozó szabályait fenntartó országok is kötelesek biztosítani azokat a jogosultságokat, amelyeket Magyarország a csatlakozási tárgyalásokon kivívott, és amelyek a Csatlakozási szerződésbe is bekerültek:

- *A visszalépés tilalma*

A régi tagállamokban a munkavállalás nem köthető szigorúbb feltételekhez a csatlakozás után, mint amelyek a Csatlakozási szerződés aláírásának időpontjában, 2003. áprilisában fennálltak. Vagyis, ha például Magyarország és egy régi tagállam viszonylatában kétoldalú egyezmény kvótát határozott meg az egyéni munkavállalókra, az semmiképpen nem csökkenthető.

- *A közösségi preferencia biztosításának kötelezettsége*

Ha egy régi tagállam úgy döntött, hogy a csatlakozást követően is fenntartja a munkavállalási engedélyezési eljárást, akkor a munkavállalási jogosultság tekintetében előnyben kell részesítenie a csatlakozó országokból érkező munkavállalókat harmadik országok állampolgáraival szemben. Vagyis amennyiben egy adott meghirdetett

álláslehetőség feltételeinek egy magyar és egy nem uniós állampolgár egyformán megfelel, úgy az adott tagállam köteles előnyben részesíteni a magyar jelentkezőt.

- *A „12 hónapos szabály”*

Az a magyar állampolgár, aki a csatlakozás pillanatában legalább 12 hónapig jogszerű munkavállalóként jelen volt egy adott jelenlegi tagállamban (pl. egy éves munkavállalásra feljogosító munkavállalási engedéllyel dolgozott), a 12 hónap letelte után az adott tagállamban a továbbiakban szabadon, munkavállalási engedély nélkül vállalhat munkát. Az így szerzett szabad munkavállalási jogával addig élhet, amíg az adott tagállam munkaerőpiacát önként el nem hagyja. Ez a szabad munkavállalási jog megilleti azokat is, akik a csatlakozást követően váltak jogosulttá munkavállalásra egy adott jelenlegi tagállamban, és a munkavállalási engedélyük legalább 12 hónapra szól.

- *Családtagok, akik valamely harmadik ország (nem EGT tagállam) állampolgárai*

Amennyiben egy magyar állampolgár harmadik ország állampolgárságával rendelkező családtagja a csatlakozás pillanatában a 12 hónapos szabály alá eső magyar munkavállalóval együtt valamely jelenlegi tagállamban tartózkodott, úgy a csatlakozást követően közvetlenül lehetősége nyílt szabad munkavállalásra. Amennyiben a családtag csak a csatlakozást követően tartózkodott a magyar állampolgárral együtt az adott tagállamban, úgy nem azonnal, hanem a Csatlakozási szerződésben szabályozott feltételek mellett bizonyos idő eltelte után lesz jogosult az engedély nélküli munkavállalásra.

### **Tartózkodási szabályok**

Az új tagállamok állampolgárai 2004. május elsejétől vízummentesen utazhatnak be valamennyi EGT (*Európai Gazdasági Térség*) tagállamba három hónapot meghaladó tartózkodási cél esetén is. Ilyenkor elegendő a beutazás után az adott ország idegenrendészeti hatóságánál kérni a tartózkodási engedélyt (a vízum helyett), amelyet jövedelemszerzési tevékenység folytatása esetén az EGT állampolgároknak és családtagjaiknak általában öt évre adnak meg, és az automatikusan hosszabbítható.

Ugyanakkor azon tagállamok, amelyek továbbra is munkavállalási engedélyhez kötik a magyar állampolgárok munkavállalását, eltérhetnek a tartózkodási engedély kiadására vonatkozó közösségi jogtól. Megadhatják azt rövidebb időre is, feltehetően a munkavállalási engedély időtartamának megfelelően adják majd ki ezeket az engedélyeket.

### Beutazás

- Amennyiben kevesebb, mint három hónapig kíván az országban tartózkodni, csak érvényes személyi igazolványra vagy útlevelelre lesz szüksége. Tartózkodási engedéllyel nem kell rendelkeznie;
- Amennyiben három hónap és egy év közötti időt szeretne az országban tölteni, szüksége lesz egy átmeneti tartózkodási engedélyre, mely az adott időtartamra szól;
- Minden más esetben tartózkodási engedélyt kell kérvényeznie.

A határ átlépésekor nem kérnek beutazási vízumot, de az ellenőrzésért felelős hivatalnokoknak jogukban áll határátlépéskor ellenőrizni az igazolvány érvényességét. Portugália nem kötelezi a más EU tagállamokból érkezőket arra, hogy beutazásukat közöljék a portugál hatóságokkal, amennyiben kevesebb, mint három hónapot kívánnak a felségterületén tölteni.

Ha azonban az illető családtagjai harmadik ország állampolgárai, ők kötelesek beutazásukat közölni az illetékes hatósággal.

Ezt a nyilatkozatot a Serviço de Estrangeiros e Fronteiras-nál (*Idegenrendészeti Hivatal*), a Polícia de Segurança Pública-nál, a Guarda Nacional Republicana-nál vagy a Brigada Fiscal-nál kell benyújtani.

Beutazási nyilatkozatot a beutazástól számított három munkanapon belül kell tenni.

További információ:

SEF - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

Rua Conselheiro José Silvestre Ribeiro, 4

1649-007 Lisboa

Telefon: 21 711 5000

Fax: 21 714 0332

E-mail: [sef@sef.pt](mailto:sef@sef.pt)

### Portugál tartózkodási engedély

A tartózkodási engedélyt a Serviço de Estrangeiros e Fronteiras állítja ki, és három hónapot meghaladó tartózkodás céljából igényelhető.

A tartózkodási engedély igénylésekor az alábbi dokumentumokat kell bemutatni:

Személyi igazolvány vagy útlevél, 2 fénykép és a munkaadó nyilatkozata, melyben az igazolja a foglalkoztatás előre látható időtartamát. A közvetlen családtagokra ugyanezek a jogok érvényesek. Amennyiben az Ön férje/felesége nem EU/EGT tagállam polgára, a portugál hatóság kérhet egy a származási országban kiállított dokumentumot, mely igazolja a rokonsági fokot vagy az anyagi függőséget.

- a) Amennyiben három hónapnál tovább, de egy évnél rövidebb ideig szeretne Portugáliában tartózkodni, a Serviço de Estrangeiros e Fronteiras-nál átmeneti tartózkodási engedélyt kell kérvényeznie, melyet legalább a munkaszerződés idejére állítanak ki.
- b) Amennyiben előreláthatólag egy évnél tovább tartózkodik az országban, rendes tartózkodási engedélyt kell igényelnie, mely Portugáliában legalább a kiállítás keltétől számított öt évig érvényes, és az igénylő kérésére legfeljebb 10 éves időszakokra meghosszabbítható.

A családtagok tartózkodási engedélyére ugyanezek a szabályok érvényesek.

A tartózkodási engedély elutasítása:

A tartózkodási engedély kiadása csak akkor utasítható el, ha az Ön jelenléte Portugália közbiztonságát vagy közegészségügyi szabályait sérti.

A tartózkodási engedély megújítása nem utasítható el azért, mert a beutazásra feljogosító igazolványok valamelyike lejárt. Ugyanez érvényes a házastárs és minden családtag tartózkodási engedélyére.

Kizárólag az alábbi betegségek vagy patológiai zavarok indokolhatják az első tartózkodási engedély elutasítását:

- a) olyan betegségek, melyek veszélyt jelenthetnek a közegészségügyre: karantén-köteles betegségek, mint pl. a kolera, a sárgaláz, a kanyaró, stb. Tüdőtuberkulózis; szifilisz;

egyéb fertőző betegségek, de csak azokban az esetekben, amikor a lakosság védelme indokolt.

- b) Olyan betegségek vagy patológiai zavarok, melyek veszélyt jelenthetnek a közbiztonságra: drogfüggőség; kifejezett pszichotikus zavarok; egyértelmű pszichotikus izgalmi állapot; delírium; hallucinációk vagy dezorientáltság.

Jogorvoslat:

Az eljárás módja: Az elutasító döntést a Serviço de Estrangeiros e Fronteiras hozza meg. Ön egy hónapon belül fellebbezhet a Serviço de Estrangeiros e Fronteiras Director Geral-jánál, és kérvényezheti az eljárás átmeneti megszüntetését. A közigazgatási bíróságnál négy hónapon belül fellebbezhet. Ehhez szüksége lesz ügyvédre.

### **Nem munkavállalási célú tartózkodás**

Nem munkavállalási célú tartózkodás (pl. nyugdíjasként történő letelepedés, vagy tanulmányok folytatása) esetén nincs átmeneti időszak, így a magyar állampolgárokra is minden tekintetben a közösségi jog által biztosítottak vonatkoznak. Ekkor is meg kell azonban felelni néhány általános feltételnek, amelyek valamennyi (akár jelenlegi, akár új) tagállam állampolgárára vonatkoznak: igazolni kell, hogy rendelkezik a fogadó országban szükséges megélhetési minimumot jelentő jövedelemmel, illetőleg belép a fogadó ország társadalombiztosítási rendszerébe.

### **Munkavállalási engedély**

Az új tagállamokból érkező munkavállalók esetében Portugália a csatlakozást követő első két év folyamán ugyanazokat a szabályokat alkalmazza, amelyek a harmadik országokból a portugál munkaerőpiacra érkező munkavállalókra érvényesek. Portugália számol azzal a lehetőséggel is, hogy kétoldalú egyezményeket köt azokkal az új tagországokkal, amelyek érdeklődnek ez iránt a megoldás iránt. Egyelőre még nincsenek meghatározva ezeknek az egyezményeknek a feltételei illetve hogy ezek hogyan illeszkednek majd az általános szabályozásba. Az átmeneti időszak alatt az új tagállamok állampolgárai munkavállalási engedéllyel vállalhatnak munkát Portugáliában. Kétévente a portugál kormány meghatároz egy kvótát a harmadik országokból érkező munkavállalók tekintetében. A munkavállalási engedélyt Portugália budapesti nagykövetsége adja ki érvényes munkaszerződés ellenében.

### **Portugália budapesti nagykövetsége:**

1024 Budapest

Rómer Flóris u. 58.

Tel.: 06-1- 332-4980/87, 88, 89

Fax: 06-1-311-82-91

Nagykövet: José Miguel Crespo Queiroz de Barros

### **A munkavállalási engedély kiadásának feltételei**

A jelentkezőnek portugál munkaszerződéssel kell rendelkeznie, melyet engedélyezett az illetékes portugál nemzeti hatóság (*Inspecção Geral do Trabalho* – Általános Munkaügyi Felügyelőség) és jóváhagyott a Foglalkoztatási és Szakképzési Intézet (*Instituto do Emprego e Formação Profissional*) annak tekintetében, hogy az állásajánlatot egyeztetették a fennálló kvótákkal és a bevándorlási hivatal (*Serviço de Estrangeiros e Fronteiras*) engedélyezte a

munkavállaló belépését Portugáliába. A portugál vállalkozások csak bizonyos meghatározott szakmákban alkalmazhatnak külföldieket.

### **További információ a munkakereséssel kapcsolatban:**

Foglalkoztatási és Szakképzési Intézet: [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)

Bevándorlási és Kisebbségi Ügyek Hivatala: [www.acime.gov.pt](http://www.acime.gov.pt)

Munkafeltételek Fejlesztő és Felügyelő Intézete: [www.idict.gov.pt](http://www.idict.gov.pt)

Bevándorlási Hivatal: [www.sef.pt](http://www.sef.pt)

Külkereskedelmi Minisztérium: [www.min-nestrangeiros.pt/mne](http://www.min-nestrangeiros.pt/mne)

### **Végzettségek és bizonyítványok elismerése (Diplomák kölcsönös elismerése):**

Lehetőség van arra, hogy Ön szakmai képesítését közvetlenül összehasonlítsa a Portugáliában elismert képesítésekkel.

A felsőoktatásban a bizonyítványok és diplomák elismerésének feltételei szakirányonként változnak. A lehetőségek a szinte közvetlen elismeréstől (pl. az egészségügy területén) a gyakornoki időt magukba foglaló bonyolult elismertetési rendszerig terjedhetnek (pl. a jogászoknál). Részletesebb tájékoztatásért forduljon a portugál NARIC (National Academic Recognition Information Centre) irodához. A NARIC nemzetközi hálózat tagjai a külföldön szerzett diplomákkal kapcsolatos tevékenységek mellett a szakmai képesítések elismeréséről is tájékoztatást adnak.

A portugál NARIC iroda a portugál Oktatási Minisztérium irányítása alatt működik, elérhetősége:

NARIC Portugal

Av. Duque d'Ávila no. 137- 2º

1069-016 Lisboa, Portugal

Tel: +351 21 312 6098, +351 21 312 6145, +351 21 213 6000

Fax: +351 21 312 6041, +351 21 312 6051

E-mail: [manuela.paiva@dges.mcies.pt](mailto:manuela.paiva@dges.mcies.pt)

**Weboldal:** <http://www.dges.mcies.pt/naric.htm>

Amennyiben Ön nem kíván továbbtanulni, a magyar középiskolában szerzett bizonyítványát (a magyarországi portugál nagykövetség bélyegzőjével ellátva) a CIREP-nél kell benyújtania. Ha Portugáliában szeretné folytatni megkezdett középiskolai tanulmányait vagy portugál felsőoktatási intézménybe jelentkezni, bizonyítványának elismeréséről abban az intézményben fognak intézkedni, ahová a felvételét kéri.

Amennyiben egy a hazájában vagy más tagországban szerzett szakképesítést kíván elismertetni, kérelmével az Instituto do Emprego e Formação Profissional-hoz – a Foglalkoztatási és Szakképzési Intézethez – kell fordulnia.

---

## Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok

### Észak-Portugália

Az észak-portugál régió Portugália egyik legfiatalabb lakosságú vidéke. Mivel a fiataloknak szóló képzési lehetőségek kínálata még viszonylag szűkös, a munkaerőpiacra történő belépéskor az átlagos képzettségi szint alacsony. Másrészt megfigyelhető, hogy a diákok által az iskolában szerzett ismeretek nincsenek egyensúlyban a munkaerőpiac által kínált lehetőségekkel. Ez különösen érvényes Portó vonzáskörzetére és Trás-os-Montes provincia hátországára, valamint a Douro-vidékre.

A foglalkoztatási szerkezeten belül továbbra is a mezőgazdaság dominál, illetve nagy szerepet játszik az ipar nagy mértékű specializálódása, különös tekintettel a hagyományos szektorokra. A foglalkoztatási struktúra jellemzői Észak-Portugáliában: Portó térségében a szolgáltatásoké a főszerep, mindenek előtt a kereskedelem területén, és van néhány ipari ágazat is; a főváros térségével határos vidékeken (Cávado, Ave, Tâmega és Entre-Douro-e-Vouga) az iparban dolgozók aránya magasabb, mint országos szinten, és a főképpen mezőgazdaságra szakosodott területeken (Minho-Lima, Douro és Alto Trás-os-Montes) a munkahelyek több mint fele a mezőgazdaságban és a szolgáltató szektorban található.

A munkaerőpiac jelentős, elsősorban a minőség területén jelentkező problémákkal küzd, melyek egyrészt magukkal a munkahelyekkel és a vállalatok szervezetével/vezetésével, másrészt a munkafolyamatokkal állnak összefüggésben. Erre példa a munkavállalók alacsony színvonalú képzése, mindenek előtt a képzés hiányos feltételei. De említhetjük az alacsony béreket és fizetéseket is, a munkaviszonyt mellőző foglalkoztatást vagy azokat az üzletvezetési modelleket, melyek nem nyitnak az innováció felé.

A munkaerő megoszlása szektoronként:

#### *Mezőgazdaság és erdőgazdaság, halászat:*

Ebben a szektorban 210.900 ember dolgozik. Főbb területek: a tehenészet és az állattenyésztés, a szőlészet (a teljes termelés 29%-a), takarmány- és zöldségtermesztés, a gabona, a takarmány és a szárított gyümölcs. Portugália teljes olívaolaj-termelésének 32,5%-a innen származik.

#### *Ipar, építőipar, elektromosság, gáz és víz*

Ebben a szektorban 799.000 ember dolgozik (a keresőképes lakosság 43,4%-a).

A régió az alábbi iparágakra specializálódott: textil- és konfekcióipar; cipőipar; az erdőgazdálkodás nyersanyagait felhasználó iparágak; autóalkatrész-gyártás; az élelmiszeripar bizonyos ágazatai, melyek a régió nyújtotta nyersanyagokat használják fel, különösen a tejet és a bort (a portói bor Portugália legfontosabb export-cikke, és a vinhos verdes, azaz a „zöld borok” régiója az ország legnagyobb körülhatárolt szőlővidéke).

#### *Szolgáltatások*

Ebben a szektorban 831.000 ember dolgozik (a keresőképes lakosság 45,2%-a).

A kiskereskedelem és a vendéglátóipar továbbra is különösen fontos a munkahelyteremtés szempontjából.

### Centro

A régió lakossága alacsonyan képzett, és magas az analfabéták aránya (14,5% a régióban, míg az országos arány 10,4%). Kevés az alap- és középfokú végzettségű lakos, a tankötelezettség teljesítését követően számos diák szakítja meg tanulmányait. A gazdasági szerkezet, mely a munka világába történő korai bekapcsolódásnak és a munkaerőpiacon uralkodó egyensúlyhiánynak kedvez, és a magasabb képzettségnek kevés jelentőséget tulajdonít, nem motiválja a fiatalokat a továbbtanulásra. Egyszersmind megfigyelhető az is, hogy a felsőoktatás jelentős kapacitással rendelkezik, viszont a diplomásokat nehéz rábírní, hogy a régióban maradjanak.

A képzési szerkezet tekintetében Centro régióban az országos átlaghoz viszonyítva magas a betanított és nem szakképzett munkások aránya, ami egyértelműen a szakképzési lehetőségek hiányára utal. Ezzel szemben a magasan képzettek aránya meghaladja az országos átlagot. Fontos még megjegyezni, hogy a régióban élő munkanélküliek 41,5%-a legfeljebb mindössze 4 osztályt végzett.

Gazdasági szerkezet: a mezőgazdaság hangsúlyos, de kevésbé fejlett, a szolgáltatási szektor pedig egyszerű szolgáltatásaival (a bruttó értéktöbblet 61%-a a javításokból, a kereskedelemből, a szálloda- és vendéglátóiparból és egyéb szolgáltatásokból származik) szintén alulfejlett. Az ipari szektorban a termelékenység többé-kevésbé megfelel az országos átlagnak (pl.: kerámia- és fémtermékek, járműalkatrészek, ruhaipar, stb.).

A régió kifejezetten nemzetközi jellegű vállalati struktúráját elsősorban kis- és középvállalkozások határozzák meg (36.578 vállalat közül 6.869 ipari üzem).

Említésre méltó néhány helyi dinamikusan fejlődő termelési rendszer (Marinha Grande és Aveiro-Águeda területe), melyek lehetőséget kínálnak az ipar telepítésére, ezeket érdemes kiépíteni és támogatni.

Az egyetemekhez csatolt központokon kívül meg kell említeni a különböző szakterületeken működő, a technológiai fejlődést segítő intézményeket (kerámia és üveg, kiöntő formák és speciális szerszámok készítése, textíliák és ruházat, telekommunikáció, biomassa az energiatermeléshez, számítógépes grafika, stb.). Az egyetemekhez tartozó intézmények közül kiemelkedik az Instituto Pedro Nunes, mely egy innovációs és technológiatranszfer-központból áll, ehhez kapcsolódik egy önálló vállalatépítési részleg, három fejlesztő laboratórium és két vizsgáló és minősítő labor.

Szólnunk kell még a bio-orvostudományi technológiák és az egészségügy számára létesített kutató- és fejlesztő intézetekről, melyek székhelye Coimbrában van.

Foglalkoztatottak a különböző szektorokban:

Szolgáltatások: 42,9%

Ipar, építőipar, elektromosság, gáz és víz: 30,4%

Mezőgazdaság és erdőgazdaság, halászat: 26,7%

A munkaerő megoszlása szektoronként:

*Mezőgazdaság és erdőgazdaság, halászat*

Ebben a szektorban 254.800 ember dolgozik. Főbb területek: tehenészet, a szőlészet, takarmány- és zöldségtermesztés, a gabona- és takarmánytermesztés, az állattenyésztés és a szárított gyümölcs-termesztés.

A halászatban országszerte megfigyelhető a kifogott halak mennyiségének csökkenése. A két nagy halászkikötő Aveiro-ban (nyílt tengeri halászat) és Figueira da Foz-ban (vontatóháló flotta) van.

### *Ipar, építőipar, elektromosság, gáz és víz*

Ebben a szektorban 289.400 ember dolgozik.

A legelterjedtebb szektorok a feldolgozóiparon belül: az erdőgazdálkodás nyersanyagait felhasználó iparágak (papíripar); a nem fémes ásványokat feldolgozó ipar; részegységek gyártása például az autóiipar számára; fémből készült termékek és lakberendezési tárgyak gyártása (ezen a területen a régió vezető szerepet tölt be Európában); műanyagipar; műanyag-feldolgozás, textilipar (különösen gyapjából készült áruk, kötöttáru és konfekció).

### *Szolgáltatások*

Ebben a szektorban 408.600 ember dolgozik elsősorban a szociális szolgáltatások, a közszolgáltatás, a kereskedelem, valamint a szálloda- és vendéglátóipar területein.

## **Lisboa e Vale do Tejo**

Lisboa e Vale do Tejo régióban található a legtöbb főiskola, számos kutató- és fejlesztő intézet. A szakképzés jóval magasabb szintű, mint az ország más pontjain (21,5% szemben a 9,9%-os országos átlaggal), és több szakmai tanácsadó iroda is működik.

A foglalkoztatási ráta Lisszabon körzetében és a Setúbal félszigeten a legmagasabb. A primer szektorban dolgozók aránya jóval alacsonyabb, mint az ország más pontjain, míg a szolgáltatási szektor mutatói jelentősen meghaladják az országos átlagot.

Lisszabon körzetében a mezőgazdaság aránya szinte jelentéktelen (kevesebb, mint 1 %), és az ipar a munkahelyek csupán egynegyedét biztosítja.

Lisboa e Vale do Tejo-t mindenek előtt természeti forrásai és a mezőgazdaság átállítása jellemzi (öntözési kultúrák, állandó kultúrák, erdészet, nem fémes ásványi kincsek, víztartalékok és vízerőművek).

A munkaerő megoszlása szektoronként:

### *Mezőgazdaság és erdőgazdaság, halászat*

Ebben a szektorban 66.100 ember dolgozik (a keresettel rendelkezők 4,1%-a). Főbb területek: gabonatermesztés (takarmány), állattenyésztés, zöldségtermesztés, virágkertészet, olajfaültetvények.

### *Ipar, építőipar, elektromosság, gáz és víz*

Ebben a szektorban 479.900 ember dolgozik (a keresettel rendelkezők 29,7%-a). Főbb szektorok: közlekedés (személy- és haszongépjárművek, légi közlekedés); élelmiszeripar (kiemelkedő a sörgyártás); az erdőgazdálkodás nyersanyagait felhasználó iparágak; a nem fémes ásványokat feldolgozó ipar; nyomdai termékek gyártása; műanyag- és csomagolóanyag-gyártás.

### *Szolgáltatások*

Ebben a szektorban 1.071.000 ember dolgozik (a keresettel rendelkezők 66,2%-a). Országos viszonylatban ez a régió leginkább a szolgáltatási szektorra specializálódott, mely a következő területeket foglalja magában: közigazgatási hatóságok és hivatalok; pénzügyi szolgáltatások, szolgáltatások cégek számára; felsőoktatás és kutatói tevékenység; magán egészségügyi szolgáltatások; olyan cégek, melyek az ország infrastruktúrája szempontjából töltenek be fontos szerepet (elektromosság, gáz, olaj); távközlés; légitársaságok, logisztika és szállítmányozás; szolgáltatások a kereskedelemben, a szálloda- és vendéglátóiparban; turizmus.

### **Alentejo**

Az alacsony születési ráta és a magas halálozási ráta azt mutatja, hogy Alentejo lakossága elöregedett. Az analfabéták aránya is itt a legmagasabb.

Alentejo természeti forrásainak feldolgozásával emelkedik ki a többi régió közül. Fontos nyersanyagok számát a paratölgy, az eukaliptusz és a mandulafenyő, a szőlő, az olíva. Az ásványi kincsek közül gyakran fellelhető Alentejóban a réz és más, vasat nem tartalmazó ércek, valamint a terméskő.

A földek nagy részét a mezőgazdaság hasznosítja. A mezőgazdaság az országos átlaghoz viszonyítva itt meglehetősen fontos szerepet játszik.

A feldolgozóipar Alentejo-ban kevésbé fejlődik dinamikusan. Bizonyos specializálódás tapasztalható az italüzletágban, a faiparban, a nem fémes ásványi kincsek, a fémtermékek, a vegyi termékek, a kőolajból nyert termékek és a műanyag-feldolgozás területén. Az utóbbi időben települtek a régióba jármű-alkatrészeket, valamint elektromos és elektronikus egységeket gyártó üzemek. A sines-i iparkomplexum az ország egyik legmodernebb ipari parkja.

A szolgáltatási szektor dinamikus fejlődése az országos fejlődéshez hasonlítható, még akkor is, ha a szolgáltatások elsősorban a közszolgáltatások területén koncentrálnak. Az idegenforgalom ebben a régióban is magas fejlődési potenciált mutat.

A foglalkoztatás a szolgáltatási szektorban a legmagasabb (62%). A keresettel rendelkezők 23%-a dolgozik az iparban, az építőiparban, az energiaiparban és a vízügy területén, és 15% tevékenykedik a primer szektorban.

### **Algarve**

Algarve régióban alacsony a szakképzett munkaerő aránya, és itt is sok az analfabéta (14,8%), bár javulás tapasztalható. Az általános iskolai beiratkozási arány az egész országban itt a legmagasabb, a középiskolákba történő beiratkozásban pedig második helyen áll a régió. Az algarve-i egyetemen elsősorban a régió szempontjából fontos szakokat oktatják.

Algarve gazdasága egyértelműen függ az idegenforgalomtól. Ez a tevékenységi terület kifejezetten szezonális, és nagy hatása van a gazdaságra és a foglalkoztatásra.

A vállalati struktúra ezen a vidéken gyenge. Kis és közepes vállalkozásokból áll, melyek nem igazán nyitottak a szükséges innovációra, és csak kevésbé veszik igénybe a továbbképzési ajánlatokat, alkalmazottaik alacsonyán képzettek.

Mivel Algarve minden év júniusától szeptemberéig turisták százezreinek úticélja, folyamatosan nő a kereslet a kereskedelemben és a szolgáltatási szektorban elhelyezkedni kívánó munkavállalók iránt.

Hasonlóan nagy fejlődésen ment keresztül az építőipar, azaz maga az építkezés és a hozzá kapcsolódó tevékenységek (fabútorok, asztalosmunkák, építőanyag-kereskedelem, kovácsoltvas-munkák, elektromosság, klíma-berendezések, uszodák, tájépítészet és általános kertészet).

Az utóbbi években nem csak a helyi lakosok körében emelkedett a munkaerő-áramlás, hanem egy erős bevándorlási hullám is tapasztalható, melynek célja a mezőgazdaság – és újabban az építő- és vendéglátóiparban is jelentkező munkaerőigény kielégítése. Azáltal, hogy nem a régióból származó munkaerőt foglalkoztatnak, fiatal, képzetlen, alacsonyan képzett és kevés szakmai tapasztalattal rendelkező fiatalokat integrálnak a munkafolyamatba. Különösen jellemző ez a szolgáltatási szektorban. Új faktorként szerepel a regionális munkaerőpiacon a nem hivatalos adatok szerint 50.000 külföldi munkavállaló foglalkoztatása, akik elsősorban Kelet-Európából érkeznek.

Az alább felsorolt szektorokban a következőképpen alakul a foglalkoztatás helyzete:

Szolgáltatások (elsősorban idegenforgalom): 69,7%

Ipar, építőipar, elektromosság, gáz és víz: 0,6%

Mezőgazdaság: 9,6%

### **Munkakeresési lehetőségek**

#### **Álláspályázatok**

A portugál álláspályázat írható kézzel és géppel. Spontán pályázaton általában kézzel írt levelek szétküldését értjük. Az apróhirdetések állásajánlataiban azonban kérhetnek géppel írt pályázatot is.

A pályázatot általában röviden és tömören kell megfogalmazni. Nem lehet hosszabb, mint egy A4-es lap. Tartalma legyen konvencionális, önéletrajzot mellékelni kell.

A bizonyítványmásolatokat csak később kérik, a kiválasztási eljárás során. Ez az eljárás általában körülbelül két hónapig tart.

Portugáliában gyakran használnak pályázati nyomtatványt, mindenekelőtt azok, akik nem rendelkeznek szakmai tapasztalattal. A nyomtatványokban szereplő kérdések általában személyes adatokra, képezésre, tapasztalatokra és nyelvismeretre vonatkoznak.

A portugál önéletrajz időrendi sorrendben tartalmazza az adatokat és legfeljebb két-három oldal terjedelmű.

Az önéletrajznak az alábbiakat kell tartalmaznia:

1. Személyes adatok (cím, telefonszám, stb., gyakran személyi igazolványszám is);
2. Iskolai végzettség (beleértve a diplomákat, az elvégzett tanfolyamokat, a nyelvismeretet és a számítógépes ismereteket);
3. Szakképzettség (mely különbözik az alapképzettségtől)
4. Szakmai tapasztalat
5. Hobbi (fakultatív)

Az egyes pontokat általában megszámozzák. Bizonyos esetekben a számítógépes ismereteket külön pontban tárgyalják.

### **Munkaközvetítés**

Portugáliában meglehetősen sok magán-munkaközvetítő cég működik. A munkaközvetítő irodák fogadnak minden munkakeresőt, de általában több időt szentelnek a szakembereknek és a vezetőknek, mint a kevésbé képzett munkaerőnek. Ezen ügynökségek némelyike felelősséget vállal a teljes munkába állításért: a hirdetés megjelentetésétől a jelölt alkalmassági tesztjein keresztül a megfelelő kiválasztási eljárásig. A cégek olykor maguk jelentetik meg álláshirdetéseiket, a jelölt kiválasztását azonban ügynökségre bízzák.

Portugáliában még nincs hagyománya az állásbörzéknek, kivéve az évente egyszer, Lisszabonban megrendezésre kerülő Feira de Emprego-t, a munkahelyek vásárát.

Egyes egyetemek rendelkeznek állásközvetítő szolgálattal, mások együttműködnek az UNIVAS-sal (a munka világába történő beilleszkedést segítő egységek). Országszerte több UNIVAS iroda működik, melyek általában egyetemekkel vagy szakképző iskolákkal állnak kapcsolatban. Itt az érdeklődő választ kaphat a munkakereséssel kapcsolatos kérdéseire.

A felsőoktatásban végzők gyakran a munkáltatók és a felsőoktatási intézmények közötti informális kapcsolatok révén jutnak munkához, ami valamennyire megnehezíti a külföldi diákok álláskeresését.

Az újsághirdetések fontos információs forrást jelentenek a munkakeresők számára. Ebből a szempontból meg kell említeni az „Expresso” című hetilapot. Szombatonként jelenik meg, és elsősorban szakemberek és vezetők számára tartalmaz álláshirdetéseket. Az „Expresso Emprego” című mellékletben 20 oldalon olvashatók állásajánlatok, melyek a <http://www.expressoemprego.pt/> internetes címen is elérhetők. A napilapok közül a lisszaboni „Diário de Notícias” hozza a legtöbb álláshirdetést, különösen a vasárnapi számban. A „Correio da Manhã” című lap, melyet elsősorban az ország déli részén olvasnak sokan, szintén tartalmaz álláshirdetéseket, főképpen szakképzett és szakképzetlen munkavállalók számára. A „Jornal de Notícias”-ban elsősorban a Portóban és Portugália északi részén betölthető állásokról olvashatunk.

A munkakeresők számára szóba jöhetnek még a regionális napilapok is, ahol szintén találhatóak álláshirdetéseket mind szakképzett, mind szakképzetlen munkavállalók számára.

Hasznos lehet elolvasni az „Exame” című folyóiratot is, mely az üzleti életről és a munkaadókról ad tájékoztatást.

A portugáliai munkakeresésnél sokat számítanak a személyes kapcsolatok. A nem hivatalos személyes információk és referenciák nagyon hasznosak és fontosak a pályázás és a kiválasztás során.

Ügyeljen arra, hogy Portugáliában a felsőfokú végzettséggel rendelkező jelöltektől elvárják, hogy a tevékenységüknek megfelelő tanulmányok elvégzését igazolják. A vállalatvezetésben betöltött állásokra a legtöbb munkaadó közgazdászt, üzemgazdászt vagy esetleg jogászt vagy természettudományi diplomával rendelkezőt, mérnököt vagy más műszaki szakembert alkalmaz szívesen.

### Az európai munkaközvetítő szolgálatok hálózata (EURES):

Amennyiben Portugáliában (vagy más európai uniós tagországban) szeretne munkát vállalni, mind Magyarországon, mind a célországban rendelkezésre állnak a munkaközvetítő szolgálatok. Ezek a központok az EURES-hálózat (EUROpean Employment Services – Európai Foglalkoztatási Szolgálat) révén állnak kapcsolatban egymással. Az EURES-részlegeken olyan tanácsadók segítik az ügyfeleket, akik a külföldi munkavállalási lehetőségekről adnak tájékoztatást. Az EURES-hálózat adatbázisait és munkatársainak elérhetőségét az alábbi internetes címen találja meg:

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

### **Adózási szabályok**

#### **A Közösségi jog szabályozásai:**

A Közösségi jog nem tartalmaz előírásokat a természetes személyek adóztatásáról. Az Európai Unióban mégis általános alapelvként érvényesül, hogy a különböző tagországok állampolgárai adózás szempontjából nem diszkriminálhatóak. Más tagországban élő EU-polgárokkal például nem fizettethető magasabb adó, mint a helyi polgárokkal. Abban azonban különbséget tehetnek a tagállamok adóztatáskor, hogy a külföldi EU-polgár az ő országukban él-e vagy sem.

#### **Jövedelemadó Portugáliában:**

Adófizetői igazolvánnyal mindenkinek rendelkeznie kell. Ezt az igazolványt az adóhatóságok állítják ki, feltétele az érvényes útlevel.

Jövedelemadót az alábbi jövedelmekre vetnek ki:

„A” jövedelemtípus – munkaviszonyból származó jövedelmek

„B” jövedelemtípus – önálló tevékenységből származó jövedelmek (szabadfoglalkozásúak vagy vállalkozók)

„E” jövedelemtípus – tőkevagyonból származó jövedelmek

„F” jövedelemtípus – haszonbérletből származó jövedelmek

„G” jövedelemtípus – vagyonból származó bevételek

„H” jövedelemtípus – nyugdíjak

A jövedelemadót Portugáliában évente kell kiszámítani. Az előző évre vonatkozó dokumentumokat az A és H jövedelem-kategóriába tartozóknak február 1. és március 15. között, a többieknek március 16. és április 30. között kell benyújtani.

Az adóhátralékot az adóigazolás (az adóhatóság értesítése a fizetendő adó mértékéről) kézhezvételétől számított egy hónapon belül kell megfizetni.

Az állandó portugál lakhellyel rendelkezők a világ bármely pontján szerzett összes jövedelmük után Portugáliában kötelesek adózni.

Portugáliában az alábbi esetekben számít Ön adókötelesnek:

1. Ha az adóév során több mint 183 napot tartózkodik Portugáliában;
2. Ha egy adott évben Portugáliába látogat rövidebb időre, és az adott év december 31-én lakhellyel rendelkezik Portugáliában, és az a szándéka, hogy a továbbiakban ez legyen az állandó lakhelye;
3. Ha Ön portugál székhelyű társaság hajójának vagy repülőgépének személyzetéhez tartozik.

Ha a családfenntartó Portugáliában lakik, akkor a család minden tagja portugál lakosnak minősül.

A kettős adóztatás elkerülése érdekében Portugália egyezményeket írt alá a többi EU tagállammal. Eszerint a más országban szerzett jövedelmeket csak abban az országban adóztatják meg.

Azok a házasságban élő adófizetők, akik nem élnek időszakosan vagy teljesen külön, illetve azok, akik élettársi kapcsolatban élnek, éves adóbevallásukat közösen készítik el. Ebben fel kell tüntetni minden Portugáliában és külföldön szerzett jövedelmet, valamint az eltartott személyek és az adófizetőkkel egy háztartásban élők jövedelmét. A nem házasságban élő adófizetők adójukat magánszemélyként fizetik meg.

Az adókból a következő kiadások vonhatók le: betegápolás és egészségügyi ellátás költségei (az adófizető és az általa eltartott személyek esetében); képzési és rehabilitációs költségek; lakásvásárlás és –felújítás/renoválás; takarékbetét-számlák lakásvásárláshoz; nyugdíj takarékbetét-számlák; tőkebefektetés különleges részvényekbe; egyéb (a részletekről érdeklődjön az adóhivatalban).

A munkaadó minden hónapban levonja a munkavállaló bérének egy bizonyos százalékát (forrásadó). Ez a százalékos arány a családi állapottól és az eltartott családtagok számától függ. A nem portugáliai illetőségűek esetében ez a munkabér 25%-át jelenti.

### **Társadalombiztosítási járulékok**

A társadalombiztosítási járulék a bruttó munkabér összesen 34,75%-át teszi ki, amelyből 11% terheli a munkavállalót és 23,75% a munkáltatót.

A szabadfoglalkozásúak havonta fizetnek járulékot, melynek során az alábbiak közül választhatnak:

Kötelező tétel („Regime Obrigatório”, 25,4%) vagy bővített tétel („Regime Alargado”, 32%). Utóbbi kedvezményeket is biztosít. A járulék összege legalább egy havi portugál minimálbér és legfeljebb 12 havi minimálbér között állapítható meg.

### Örökösödési és ajándékozási adó

Ha Ön Portugáliában örökösödés vagy ajándékozás útján vagyonhoz jut, a vagyon értéke után adót kell fizetnie. Az adókulcs a vagyon értékétől függ.

### **Jogorvoslat**

Portugáliában adózásra kötelezett személyként az adókimutatás ellen fellebbezhet. Ilyen esetben először az adóhatósághoz kell fordulnia, és szükség esetén csak ezután az adóügyi fellebbviteli bírósághoz. Adófizetőként minden más portugál állampolgárhoz hasonlóan jogában áll hiányos hatósági eljárást tapasztalva az ombudsmanhoz (Provedor de Justiça) fordulni, aki ugyan nem rendelkezik végrehajtó hatalommal, de javasolhatja az állami grémiumoknak a jogellenes intézkedések megszüntetését vagy korrigálását.

További tájékoztatásért forduljon az adóztatásáért felelős adóhatósághoz. Részletes adóügyi tanácsadásért keresse az adótanácsadókat és az adójogi szakügyvédeket.

Hasznos címek:

Ministério das Finanças

Telefon: 21881 6800

<http://www.min-financas.pt>

Loja do Cidadão

Telefon: 808 241 107

e-mail: [lojadocidadao@lojadocidadao.pt](mailto:lojadocidadao@lojadocidadao.pt)

<http://www.lojadocidadao.pt/homepage>

Direcção-Geral das Contribuições e Impostos

Serviço de Apoio ao Contribuinte (adófiteteket támogató hivatal)

Rua D. Duarte, 4 A

1100 Lisboa

PORTUGAL

Tel.: (+351) 1 887 9456

Fax: (+351) 1 887 0363

Ingyenesen hívható számok: (+351) 1 886 9211 vagy (+351) 1 886 8937

### A foglalkoztatás szabályozása

A munkaviszony Portugáliában is, akárcsak Magyarországon, munkaszerződéssel jön létre. A munkaszerződések fajtáit a Munkajog c. fejezetben tárgyaljuk részletesen.

A munkaszerződés nincs formai követelményekhez kötve, azonban ajánlatos az írásos forma. A próbaidő háztartási alkalmazottak esetében 2 hónap, magasan képzett szakemberek esetében 6 hónap, egyéb munkavállalók esetében 15 nap.

A tömeges létszámleépítés és a nem megfelelő képzés alapján történő felmondási határidő 60 nap. Felmondás esetén az átlagos végkielégítés 10 heti bér, illetve minden a vállalatnál eltöltött év után 1 havi bérnek megfelelő összeg.

A határozott idejű szerződések legfeljebb 36 hónapra szólhatnak, és kétszer hosszabbíthatóak meg.

Nagy-Britannia után Portugáliában a leghosszabb a munkaidő az EU-tagállamok közül. Az éves munkaidő munkavállalónként mintegy 1800 óra.

Az alábbiakban ismertetjük a szakszervezetek szerepét, ill. a bérezéssel, a minimálbérrel és az országos átlagkeresettel kapcsolatos tudnivalókat.

### Szakszervezetek

A szakszervezetek szerepe a politikában:

A szakszervezetek, a munkaadói szövetségek és az állam közötti párbeszéd legfontosabb intézménye a Gazdasági- és Szociális Tanács. Jogi szempontból nézve a tanács egy tanácsadó szerv, azoknak a szakvéleményeknek azonban, melyeket megállapodás formájában kiad, ugyanolyan hatásai lehetnek, mint a többi tagországban a keretszerződéseknek.

A szakszervezetek szerepe a kollektív szerződések szabályozásában:

Bár a kollektív szerződések még nem játszanak olyan fontos szerepet a munkakörülmények szabályozásában, mint a többi tagállamban, a portugál törvényhozás egyértelműen előtérbe helyezi a kollektív szerződéseket az állami intervencióval szemben.

A legfontosabb szakszervezetek:

Jelenleg öt szakszervezeti szövetség van bejegyezve a Munkaügyi és Társadalombiztosítási Minisztériumnál. Ezek közül azonban csak kettő képviselteti magát a Gazdasági- és Szociális Tanácsban.

A szakszervezetnek joga van a munkaadóval minden olyan ügyről tárgyalni, amely a munkaadó és bármely, a munkaadó által jelenleg vagy korábban alkalmazott szakszervezeti tag közötti viszonyt érinti. A munkaadói szövetségeknek ugyanígy joguk van a szakszervezetekkel tárgyalni. Az információs és tárgyalási jog azt a szakszervezetet illeti meg, amely tagjait adott vállalaton belül képviseli.

A munkaadóknak joguk van továbbá üzemi bizottságokat választani érdekeik védelmére, valamint abból a célból, hogy a vállalat életét demokratikus módon befolyásolhassák.

Az üzemi bizottságok jogosultak többek között minden olyan információ megszerzésére, mely a tevékenységükhöz szükséges, a cégvezetés tevékenységét ellenőrizni, aktív szerepet játszani a termelési tevékenység átalakításában.

Egyes vállalatoknál (bankok és multinacionális vállalatok) léteznek olyan rendszerek, melyek a nyereség felosztását szabályozzák a munkavállalók között. Ezeket a szabályokat a magánvállalat tulajdonosa és a szakszervezet közötti megállapodás rögzíti.

A kollektív szerződések a szakszervezetek és a munkaadók között jönnek létre. Nem tartalmazhatnak semmiféle olyan záradékot, mely a munkavállalókra nézve hátrányos.

További hasznos információ:

CGTP - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses [Portugál Munkások Általános Konföderációja]

Rua Vitor Cordon no° 1 - 1249-102 Lisbon

Tel: +351 213 236 500

UGT União Geral de Trabalhadores [Általános Munkásszövetség]

Rua de Buenos Aires, 11 - 1249-067 LISBON

Tel: +351213 931 200 Fax: + 351 213 974 612

### **A munka díjazása**

A munkadíj leggyakoribb formái a havi bér, a napidíj és az órabér. A kereskedelemben elterjedt a jutalékrendszer. A havi béren kívül létezik még étkezési hozzájárulás, és bizonyos esetekben utazási kedvezmény. A magánszférában ezek a juttatások a kollektív szerződésben szerepelnek. Túlórázás és pihenőnapon végzett munka esetén a tarifaszabályozás szerint magasabb munkadíjat kell megállapítani.

1. A bért és a fizetést szabályos időközönként kell kifizetni: hetente, kéthetente vagy havonta (a leggyakoribb forma). Ettől eltérő időintervallumok is választhatók, amennyiben a szerződő felek erről kifejezetten megállapodtak.
2. A kifizetést munkanapon, munkaidő alatt vagy közvetlenül a munkaidő végén kell teljesíteni.
3. Ha a bér változó, és a kiszámítás alapjául szolgáló időszak a két hetet meghaladja, a munkavállalónak joga van kéthetente bérfizetést kérni.

A kollektív szerződéseket általában két évente felülvizsgálják. A béremelésről rendszerint minden évben folytatnak tárgyalásokat.

### **Minimálbér**

Portugáliában 2004-ban a minimálbér havonta 356,60 € volt. A minimálbér összegét évente állapítja meg a kormány. Ilyenkor figyelembe veszik az ár- és béremelkedéseket és a különböző gazdasági ágazatok fejlődését.

Kivételek:

25 év alatti fiatal gyakornokok kaphatják a minimálbér 80%-át legfeljebb egy évig vagy hat hónapig, amennyiben az adott munkára képesítő végzettséggel rendelkeznek. A fenti kedvezmények igénybevételéhez a munkaadónak igazolnia kell, hogy a fiatal gyakornokra bízott munka nem egyenlő azzal a munkával, amelyet mások végeznek.

A korlátozott munkaképességű munkavállalók fizetése nem lehet alacsonyabb, mint a portugál minimálbér 50%-a.

További tájékoztatás:

IDICT – Instituto do Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho  
[Munkafeltételek Fejlesztő és Felügyelő Intézete]

Serviços Centrais

Praça de Alvalade, 1

1749-073 Lisboa

E-mail: [idict@idict.gov.pt](mailto:idict@idict.gov.pt)

Tel.: 217 924 500

Fax: 217 924 597

### **Létminimum kiegészítő támogatás**

A létminimum kiegészítő támogatások keretei között azok a személyek kapnak juttatást, akik nagy pénzügyi nehézségekkel küzdenek, és részt vesznek egy adott társadalmi integrációs programban.

Az alábbi juttatások adhatók:

*Az időszakos juttatás* (létminimum kiegészítő támogatás) kedvezményezettjei esetében a betöltött 18. életév (egyes esetekben fiatalkorúaknak is jár), és állandó lakcím Portugáliában. Vállalniuk kell, hogy részt vesznek egy a társadalmi beilleszkedést elősegítő programban, ahol a vállalt kötelezettségeiket teljesítik, és igazolniuk kell rászorultságukat is. A támogatás akkor jár, ha a család jövedelme kevesebb, mint a járulékmentes öregségi nyugdíj 100%-a.

*A szállás- és lakhatási költségeket kiegyenlítő pótlék* akkor adható, ha a család szállás- és lakhatási költségei a jóváhagyott létminimum 25%-át meghaladják. Ezen juttatást is csak meghatározott ideig folyósítják.

A támogatás összege a létminimum és a család bevétele közötti különbözetnek felel meg, de összege függ a családtagok számától is.

A fenti juttatások a társadalombiztosító lakóhely szerint illetékes regionális központjában igényelhetők. Az igényléshez mellékelni kell a személyes dokumentumokat (születési anyakönyvi kivonat, személyi igazolvány, stb.), egy jövedelemnyilatkozatot és az igényelt juttatásra vonatkozó egyéni dokumentumokat.

### **Munkajog**

#### **Alkotmány**

A portugál alkotmány tartalmazza a munkavállalók alapjogait a következő három legfontosabb cél szerint csoportosítva:

- a munka általi megélhetés biztosítása; ide tartozik pl. az anyagi támogatás önhibán kívüli munkanélküliség esetére;
- a munkafeltételek védelme, ide kell érteni többek között a munkabér védelmét és a megfelelő higiéniahoz és biztonságos munkához való jogot a munkahelyen;
- bérautonomia, beleértve a munkavállaló jogát szervezetek létrehozására, a munkavállalók képviselőinek jogát a munkaügyi törvények kidolgozásában vagy a munkajogi szabályok megalkotásában való közreműködésre, valamint az érdekképviselői jogot.

Ezek alkotmányosan garantált szabadságjogok, amelyeknek konkrét jogi előírások nélkül is közvetlen jogkövetkezményei vannak.

#### **Polgári Törvénykönyv**

A Polgári Törvénykönyv a munkajog egyik fontos forrása, mivel a munkaszerződés, mint a munkaviszony jogi alapja a szerződési és kötetmi jog általános szabályozása alá tartozik, egyes kérdéseket azonban speciális munkajogi szabályozás rendez.

Ugyanakkor a Polgári Törvénykönyv képezi az alapját néhány, az alkotmány védelme alá eső munkavállalói alapjognak is, mint pl. a munkaszerződésből következő munkavállalói jogok kiemelt biztosítása ill. a munkavállaló jogai a munkaszerződés megsértésekor vagy megszűntekor.

Ezen kívül a Polgári Törvénykönyv értelmezési alapelvei képezik a munkavállaló támogatási elvének alapját. Ez az alapelv érvényesül pl. ellentmondásos bérmegállapodások esetén, és szabályozza az egyéni és kollektív szerződések viszonyát.

#### **Joggyakorlat**

A munkajog területén a munkaügyi bíróság döntése ellen a fellebbviteli bíróságon lehet jogorvoslatot kérni, ez utóbbi döntéseit pedig a Legfelsőbb Bíróságon lehet megtámadni. Csak a Legfelsőbb Bíróságnak van joga a bírói gyakorlat egységesítésére. Amennyiben a Legfelsőbb Bíróság ugyanazon jogi kérdéstről két, egymástól eltérő döntést hoz, akkor a polgári perrendtartás szerint a másodszor hozott döntéssel kapcsolatban jogegységesítési eljárást lehet kieszközölni. A Legfelsőbb Bíróságnak a jogvitát egy általánosan kötelező elvi döntéssel kell lezárnia.

Elttekintve a joggyakorlatnak a fenti jogforrasi értelemben vett normatív jellegétől, a gyakorlatban gyakran alkalmazzák a munkaügyi bíróságok és a Legfelsőbb Bíróság döntéseit jogi kérdések megoldására. Mivel azonban a portugál jog nem ismeri a precedens jog intézményét, ennek a jogi eszköznek a hatása csak korlátozott.

### **Kollektív szerződés**

A szociális partnerek az adott gazdasági szektorok vagy vállalatok munkafeltételeinek szabályozására bérmegállapodásokat kötnek.

Ezen kívül kollektív szerződésnek nevezik a szakszervezetek és a munkaadói szövetségek között született megegyezéseket is. Kollektív megállapodásról beszélnek, ha a szakszervezeti szövetségek több vállalat munkaadójával kötnek megegyezést. Üzemi megállapodás a szakszervezet és egy adott munkaadó által kötött megegyezés, mely csak egyetlen vállalatra érvényes. A bérmegállapodások célja és tartalma gazdasági események gazdasági és szociális keretfeltételeinek megfelelően alakul.

A bérmegállapodásnak kötelmi jogi és normatív jellege is van, mert a szociális partnerek közötti kollektív szerződési viszony tartalmának meghatározása révén egyidejűleg az egyes munkavállalónak is jogokat biztosít, amelyeket ő egyéni munkaszerződésének keretében gyakorolhat.

A kollektív szerződések kialakulásakor fontos szerepet játszanak a szociális megállapodások. A tárgyalások legfontosabb szintje azonban a gazdasági ágazatok szintje, ezt kiegészíthetik a vállalati szinten kötött egyezmények. A szociális partnerek tárgyalásait sok kormányzati és független intézmény ellenőrzi, mint pl. a Szociális Párbeszéd Állandó Tanácsa vagy a Gazdasági és Szociális Tanács.

### **Munkaszerződés**

#### **Munkaszerződések megkötése**

A munkaszerződés megkötésével adott személy kötelezi magát arra, hogy díjazás ellenében szellemi vagy fizikai tevékenységet végez egy másik személy (vagy jogi személy, ill. jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság) számára, annak irányítása alatt.

A munkaszerződésnek alapvetően nincsenek formai kötöttségei, kivéve azokat az eseteket, melyeket a törvény eltérően szabályoz. Ide tartozik a határozott időre kötött szerződés, melynél kötelező az írott forma, és az, hogy a szerződést mindkét fél aláírja. Határozatlan időre szóló szerződéseket is lehet írásban rögzíteni, de nem kötelező.

A határozott időre szóló szerződés definíciója:

Ez a szerződéses viszony egy meghatározott időpontban ér véget, anélkül, hogy bármelyik fél felmondására szükség lenne. Ennek ellenére a munkaadónak a munkavállalót a határidő lejárta előtt legalább 8 nappal írásban kell tájékoztatni arról, hogy nem szándékozik megújítani a szerződést, ellenkező esetben úgy kell tekinteni, hogy a szerződést az előző szerződési időszakkal megegyező időre megújították.

A határozott időre szóló szerződést csak az alábbi esetekben lehet kötni:

- \* távollévő munkavállalók átmeneti helyettesítése;
- \* a munkafeladat átmeneti, rendkívüli mértékű növekedése;
- \* szezonális munka;
- \* nem rendszeres munka, a tevékenység fluktuációja és határozott idejű projektek miatt;
- \* határozatlan időtartamú új tevékenység kezdete, illetve egy vállalkozás beindítása;
- \* új projektek kialakítása, melyek nem tartoznak a munkaadó rendes tevékenységi körébe;

\* pályakezdők vagy tartós munkanélküliek alkalmazása. (Ide tartoznak még azok a különleges helyzetek, melyeket a vonatkozó törvény szabályoz);

\* építési tevékenység, nyilvános építési munkálatok, ipari szerelési és javítási munkálatok vállalás szerződés keretében vagy saját kezelésben.

Ki kell emelni, hogy a 6 hónapnál rövidebb időre kötött szerződések minden esetben csak átmeneti megbízásokra, szezonális munkára vagy a munkafeladat átmeneti, rendkívüli mértékű növekedésére, illetve távollévő munkavállalók átmeneti helyettesítésére vonatkozhatnak.

**Meghosszabbítás:**

A határozott időre szóló szerződéseket kétszer lehet meghosszabbítani legfeljebb három egymást követő évre. Amennyiben a munkavállaló a szerződés lejártát követően továbbdolgozik, és a szerződést nem újítják meg, a szerződés automatikusan átalakul határozatlan idejű szerződéssé.

### **Különleges munkaszerződések**

Vannak olyan munkaviszonyok, amelyekre a munkajogot a munka jellege, vagy az adott ágazat különleges jellemzői miatt nem lehet közvetlenül alkalmazni. Ilyen esetekre külön szabályozások érvényesek:

*Kommissziószerződések:*

Ide tartoznak egyes államigazgatási feladatok, az államigazgatási tisztséget betöltő tisztségviselők személyi titkári feladatai és más olyan – a kollektív szerződésben rögzített – pozíciók, melyek különleges bizalmi viszonyra alapulnak.

*Munkaerő-kölcsönzés:*

E munkaviszony különlegessége abban rejlik, hogy a szerződésnek a munkaadóra vonatkozó része érvényes mind a munkaerő-kölcsönző cégre, mind pedig arra, aki a munkaerőt bérbe veszi. Ezen belül kétféle szerződési forma létezik:

- *Bérmunkaszerződés:* a munkaszerződés egy munkaerő-kölcsönző cég és egy adott munkavállaló között jön létre, aki vállalja, hogy díjazás ellenében a munkaerő-kölcsönző cég közvetítésével meghatározott időre harmadik személy rendelkezésére bocsátja munkaerejét.
- *Munkavállaló átvételéről szóló szerződés* egy megrendelő vállalat és egy munkaerő-kölcsönző cég között, aki vállalja, hogy adott összeg ellenében egy vagy több munkavállalót a megrendelőnek kiközvetít.

*Háztartási alkalmazottak szerződése:*

A háztartási alkalmazotti szerződésben egy személy vállalja, hogy fizetés ellenében egy másik személy szolgálatában, annak utasításai alapján rendszeres házimunkát végez. Ez lehet teljes- és részmunkaidős szerződés, és csak abban az esetben vannak különleges formai követelményei, ha határozott idejű munkavégzésről van szó. 16 évnél fiatalabb munkavállaló háztartási munkára nem alkalmazható.

*Szerződés mezőgazdasági munkára:*

A növénytermesztési, állattartási vagy erdészeti tevékenységre vonatkozó mezőgazdasági munkáról szóló szerződés lehet határozott vagy határozatlan idejű, illetve szólhat szezonális

vagy alkalmi munkára is. A határozott idejű szerződés kivételével nem szükséges az írásos forma.

### Atipikus munkavégzésre irányuló jogviszonyok

- *Részmunkaidős foglalkoztatás:*  
A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat ugyanazon jogok és jogvédelem illeti meg, mint a teljes munkaidőben dolgozókat.
- *Munkaerő-kölcsönzés:*  
A szerződés ebben az esetben három szerződő félre vonatkozik: a munkaerő-kölcsönzőre, a munkavállalóra és a tényleges foglalkoztatóra.
- *Határozott idejű szerződés alapján végzett munka:*  
(pl. helyettesítés, szezonális munka, építkezés, szerelési vagy javítási munkálatok, stb.)
- *Munkavégzés a szállítási ágazatban:*  
A hajózás, a vasúti közlekedés és a személy- ill. áruszállítás területén végzett munkát kollektív szerződések szabályozzák. A szerződések különleges szabályozásokat tartalmaznak.
- *Művészek:*  
Lehetnek szabadúszók, de kötheti őket hosszú távú szerződés is, sőt közvetítő ügynökségeken keresztül határozott idejű szerződést is köthetnek velük.
- *Gyakornoki foglalkoztatás:*  
A felsőoktatásban tanulók általában egy éves szakmai gyakorlata, melyért egyes esetekben jár fizetés, máskor csak állami támogatást kap a diák, és előfordul, hogy szakmai gyakorlatát anyagi támogatás nélkül kell megszereznie.
- *Szabadúszó tevékenység:*  
(pl. magánórák, szövegszerkesztés, fordítás)
- *Háztartási alkalmazottak:*  
Sok háztartás vesz fel alkalmazottakat többek között a gyermekek vagy az idős családtagok mellé. Ezt a tevékenységet törvény szabályozza. Portugáliában nem szokás munkavállalókat szállás és ellátás fejében felvenni, különösen nem külföldieket, akik ellenszolgáltatásként munkát végeznek (au pair).

### A munkaviszony megszűnése és megszüntetése

A munkavállaló nyugdíjba vonulásán túl, a szerződéses munkaviszony a következő esetekben szűnik meg:

- határidős bémunkák és határozott idejű szerződések esetében a határozott idő lejártával;
- a szerződéses viszony megszüntetése a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezésével;
- a munkaadó felmondásával;
- a munkavállaló felmondásával;
- a munkahely elhagyásával.

A portugál törvény által elismert alapos indokkal a munkavállaló azonnal felmondhat. Ebben az esetben a felmondást írásban kell benyújtani a felmondás indokának rövid ismertetésével, a tények megismerésétől számított két héten belül.

Alapos felmondási indokok lehetnek a munkaadónak a munkaviszonnal kapcsolatos alább felsorolt magatartásai:

- a) nem fizet határidőre;
- b) megsérti a munkavállaló jogait;
- c) jogtalan büntető intézkedést szab ki;
- d) nem biztosítja a szükséges higiéniai és biztonsági feltételeket a munkahelyen;
- e) kárt okoz a munkavállaló tulajdonában;
- f) a munkaadó vagy törvényes képviselője büntetendő testi sértést követ el, ill. megsérti a munkavállaló szabadságát, becsületét vagy méltóságát.

Alapos felmondási indoknak számít továbbá:

- a) Olyan törvénybeli kötelezettségek teljesítése a munkavállaló részéről, melyek nem egyeztethetők össze a szerződéses munkaviszony fenntartásával;
- b) A munkafeltételek állandó, alapvető módosítása a munkaadó törvényes rendelkezési jogosultságának gyakorlásával.

A munkavállaló alapos felmondási indok nélkül is felmondhat. Ebben az esetben be kell tartsa a legalább egy hónapos felmondási időt, ha kevesebb mint két éve állt alkalmazásban az adott cégnél, illetve két hónap felmondási időt két évnél hosszabb munkaviszony esetén. Kollektív szerződésekben vagy alkalmi munkavégzésre szóló szerződésekben a felmondási idő 6 hónapra meghosszabbítható a munkaadót képviselő munkavállalók, illetve olyan alkalmazottak esetében, akik vezető pozíciót töltenek be vagy kifejezetten összetett és felelősségteljes szakmai tevékenységet folytatnak.

A próbaidő alatt mind a munkavállaló, mind a munkaadó bármikor felmondhat.

A felmondás okai a munkaadó részéről:

A munkaadónak alapos okkal kell rendelkeznie a felmondáshoz. Olyan objektív indokok, mint a munkavállaló alkalmatlansága vagy a munkahelyek számának csökkentése gazdasági, műszaki vagy konjunkturális okokból, csak korlátozott esetekben tekinthetők érvényes felmondási oknak. A törvény elfogadja viszont a munkavállaló jogsértő magatartásával indokolt felmondást, amennyiben a munkavállaló olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

A felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkaadónak kell bizonyítania.

A fenti esetben a munkaadó köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót arról, hogy az megszegte az előírásokat, és hogy a munkaadó szándékában áll a munkavállalónak felmondani. E tájékoztatáshoz mellékelnie kell a munkavállaló vétségeit tartalmazó terhelő iratot. Az iratok egy másolatát meg kell küldeni az üzemi tanácsnak is. Amennyiben a munkavállaló valamely szakszervezet tagja, az említett dokumentumokról másolatot kell küldeni a megfelelő szakszervezetnek is.

A munkavállalónak 5 napja van arra, hogy betekintszen az eljárásba, és hogy válaszoljon a terhelő iratra. Írásban meg kell fogalmaznia mindazt, amit lényegesnek tart a tények magyarázata és az eseményekben való részvétele szempontjából. A munkavállalónak írásos bizonyítékokat kell mellékelnie, amennyiben az igazság kiderítése érdekében intézkedések megtételét kéri.

Ilyen esetben a munkaadónak közvetlenül vagy képviselőn keresztül kell intézkednie, feltéve, ha a kérést nem tekinti egyszerű halogatásnak. Az utóbbi esetekben írásban elutasíthatja a kérést.

A munkaadónak elegendő három tanút meghallgatnia a terhelő iratban közölt tényekkel kapcsolatban, és összességében nem szükséges tíznél több tanút meghallgatni. A tanúk jelenléte a vádlott munkavállaló felelősségi körébe tartozik.

A bizonyítási eljárás lezárultával az eljárás szó szerinti szövegének másolatát meg kell küldeni az üzemi tanácsnak és a szakszervezetnek (amennyiben a munkavállaló tagja valamely szakszervezetnek). Az eljárás kiegészíthető még a munkavállaló álláspontjával (5 napon belül).

E határidőt követően a munkaadónak 30 nap áll rendelkezésére a megalapozott döntés előterjesztésére.

A végkövetkeztetéshez a munkavállalónak mérlegelnie kell az eset körülményeit, a felmondás méltányosságát a munkavállaló által elkövetett hiba vonatkozásában, valamint az üzemi tanács és adott esetben a szakszervezet jelentéseit. Nem hivatkozhat olyan tényre, mely nem szerepelt sem a terhelő iratban, sem a munkavállaló védőiratában, kivéve, ha az adott tény csökkenti a munkavállaló vétségét vagy felmenti őt.

A határozatot írásban közölni kell a munkavállalóval, az üzemi tanáccsal és adott esetben a szakszervezettel.

Egyezségkötési lehetőségek:

Amennyiben a bíróság úgy dönt, hogy a felmondás érvénytelen, a munkaszerződés érvényben marad. A munkavállalónak ilyenkor joga van visszaható hatállyal az őt megillető bér vagy fizetés felvételére, és dönthet úgy, hogy ismét munkába áll. Ha a munkavállaló úgy dönt, hogy nem kíván újra munkába állni, joga van végkielégítéshez, melyet a munkában töltött idő alapján számítanak ki (beleértve azt az időt is, melyre a bíróságnak volt szüksége az ítélelhozatalhoz), azaz joga van szolgálati évenként vagy megkezdett szolgálati évenként egy havi végkielégítésre, de legalább háromhavi bér vagy fizetés illeti meg.

### **Törvényes munkaidő**

A heti munkaidő legfeljebb 40 óra. Ez kiszámítható legfeljebb négy hónap átlaga alapján is. A munkaidő naponta legfeljebb 10 óra lehet, hetente pedig maximálisan 50 óra (kivéve a túlórákat kivételes esetekben).

A törvény rendelkezései szerint a vasárnap kötelező pihenőnap. Ezen kívül további egy, de legalább egy fél pihenőnap jár.

Tényleges munkaórák azok az órák, melyek alatt a munkavállaló a munkaadó rendelkezésére áll. A munkaközi szünetek az előírások szerint legalább egy órát és legfeljebb két órát tesznek ki, ezzel biztosított, hogy senki ne dolgozzon egyfolytában 5 egymást követő óránál többet (ez nem érvényes az ügyvezetésre).

Két munkába lépési időszak között átlagosan 12 órának kell eltelnie.

## **Túlóra**

Túlóra alatt azt a többletmunkát értjük, mely a (törvényben és szerződésben) meghatározott munkaidőn túlnyúlik.

Terhes nők vagy 11 hónapnál fiatalabb gyermeket nevelő anyák, fogyatékosok vagy fiatalok nem kötelezhetők túlórázásra.

A túlmunkát napi két órára és évi 200 órára kell korlátozni, pihenőnapokon vagy állami ünnepnapokon csak a normális munkanapra eső munkaórák fele dolgozható le. A törvény szerint az első túlóráért a rendes munkadíj 150%-a, a továbbiakért 175%-a jár. A pihenőnapokon vagy állami ünnepnapokon végzett munkáért legalább 200%-ot kell fizetni.

### **Kompenzációs pihenőnap:**

Tíznel több alkalmazottat foglalkoztató cégeknél a pihenőnapokon vagy állami ünnepnapokon teljesített túlórák esetén 24 óra pihenőidő jár a dolgozóknak. A rendes munkanapon teljesített túlórákért adott pihenőidő az összes túlóraszám 25%-ának felel meg.

Ezt a pihenőidőt akkor kell biztosítani, ha a kompenzációs pihenőidő teljes óraszama kitesz egy rendes munkanapot, és az azt követő 90 napban ki kell venni. Ha a munkát hétvégi pihenőnapon végezték el, akkor a kompenzációs pihenőnapot az azt követő három napon belül kell kivenni.

### **Kollektív szerződések:**

Kollektív szerződésekben általában a törvényben előírt 200 óránál alacsonyabb éves határt állapítanak meg a túlórák vonatkozásában: 50 óra a banki szektorban, 100 óra a biztosítási szektorban, 120 óra a fémfeldolgozó iparban, stb.

A fémfeldolgozó iparban a túlórákat a harmadik munkaórától számítva a rendes fizetés 200%-ával honorálják, míg a hétvégi pihenőnapokon végzett munkáért a fizetés 250%-a jár.

A banki szektorban, éppúgy mint a fémfeldolgozó iparban a pihenőnapokon vagy állami ünnepnapokon teljesített túlórák feljogosítanak a kompenzációs pihenőidőre, amelyet a túlórázás követő három napon belül kell kivenni. Egyes kollektív szerződések külön feltételekkel szabályozzák a túlórázást. A textiliparban általában nem kötelező a túlóra.

### **Éjszakai munka:**

Az éjszakai munka általában, néhány kivétellel megengedett. Díjazása a rendes bér 125%-ának felel meg. Éjszakai munka alatt azt a munkát értjük, amelyet 20:00 óra és 07:00 óra között, a két műszak között 11 óra pihenőidőt tartva végeznek (ami kollektív szerződésenként változhat, amennyiben egy legalább 7 órás pihenőidő biztosított). 16 évnél fiatalabb munkavállalók nem végezhetnek éjszakai munkát (kivéve, ha ez szakmai gyakorlatukhoz nélkülözhetetlen). A 16 és 18 év közötti fiatalok éjszakai munkavégzése bizonyos feltételek mellett engedélyezhető. A nők általában nem végezhetnek éjszakai munkát, de bizonyos körülmények között ez is engedélyezhető, ha a nő nem várandós és a megelőző három hónapban nem született gyermeke. A vállalatvezetésben felelős pozíciót betöltő, illetve a műszaki területen és az egészségügyben dolgozó nők vállalhatnak éjszakai munkát.

### **Orvosi vizsgálatok:**

Az éjszakai munkát végzőknek évente orvosi vizsgálaton kell megjelenniük. E vizsgálatok gyakrabban is elvégezhetők, amennyiben azt a kollektív szerződés előírja.

Kivételek:

- Az egészségügyben, a vendéglátóiparban, a szabadidő- és szórakoztatóiparban, a közlekedési és kommunikációs eszközök esetében nincs kötelező hétfői pihenőnap. – Egyes szektorokban megengedett, hogy a vasárnap helyett más napot jelöljenek ki pihenőnapnak: ilyenek azok a szolgáltatások, melyek nem szakíthatók meg, a karbantartás, a takarítás vagy a javítás, a házi munka és a többműszakos szolgálat.

Kollektív szerződések alapján:

- a banki szektorban a vasárnapi munka csak sürgős esetekben engedélyezett;
- a biztosítási szektorban a vasárnapi munka csak a túlóráknál felsorolt esetekben engedélyezett;
- a fémfeldolgozó iparban és a textilszektorban a munkavállalóknak négyhetente egy vasárnapot adnak pihenőnapként. Ezeket a szabályozásokat más szektorokban is alkalmazzák.

A kollektív szerződésekkel kapcsolatban a törvény megengedi a munkaidő kevésbé szigorú szabályozását, különösen a foglalkoztatási helyzet javítása érdekében. Sőt, egyes jogi szövegekben javaslatokat találunk a rugalmasabb munkaidő-modellek kialakítására.

## **Szabadság**

### **Rendes szabadság**

A munkavállalókat minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg. A rendes szabadság minden munkavállaló esetében 22 munkanap. Azoknak a munkavállalóknak, akik még nem töltöttek egy teljes évet munkaviszonyban, a munkában töltött minden teljes hónap után 2 nap szabadság jár.

A munkavállalókat szabadságuk alatt megilleti rendes bérük vagy fizetésük, továbbá jogosultak üdülési támogatásra.

Mindkét juttatást a szabadság kezdete előtt kell kifizetni.

A szabadság a munkavállaló és a munkaadó közös megegyezése szerint kerül kiadásra. Amennyiben ilyen megállapodásra nem kerül sor, a munkaadó az alábbi feltételek alapján határozza meg a szabadság kiadását:

- a határozathozatal előtt egyeztet a munkavállalók képviselőivel;
- a szabadságot a május 1. és október 31. közötti időszakra kell betervezni (kivéve, ha a kollektív szerződés ettől eltérő előírásokat tartalmaz).

A szabadság kiadásának időpontja kizárólag az alábbi esetekben módosítható:

- A módosítást fontos gazdasági érdek indokolja. Ebben az esetben a munkavállalót kompenzációs díjazás illeti meg. Ezen kívül joga van kivenni a megállapított szabadság legalább felét;
- A munkavállaló szabadsága alatt megbetegszik. Ilyenkor a megkezdett szabadságot megszakítja.

A szabadság kivehető egészben vagy több részletben. Kikötés azonban, hogy a munkavállaló legalább egy alkalommal minimálisan 10 napot töltsön szabadságon.

Az éves rendes szabadság következő évre történő átvitelét a törvény nem engedi meg. Kivételek:

- a szabadság kiadása szemben áll a vállalat vagy a munkavállaló érdekeivel, és a két fél megállapodott a szabadság következő évre történő átviteléről;
- olyan Portugáliában élő munkavállalók esetében, akik Madeirán vagy az Azori-szigeteken élő rokonaikkal kívánják tölteni szabadságukat (és fordítva);
- olyan munkavállalók esetében, akik szabadságukat külföldön élő rokonaikkal szeretnék tölteni.

A legtöbb kollektív szerződés utal arra, hogy az ugyanazon vállalatnál dolgozó családtagok egyszerre vehetik ki szabadságukat.

Portugáliában 12 törvény által meghatározott nemzeti ünnep van, azonban nem kötelező ezeket a megfelelő napokon megünnepelni. (Nemzeti ünnepek: január 1., Nagypéntek, április 25., május 1., Úrnapja, június 10., augusztus 15., október 5., november 1., december 1., december 8., december 25.)

A törvény előírja, hogy a munkavállalók munkadíját a törvény által meghatározott nemzeti ünnepek napjain ki kell fizetni (1 munkanap), akkor is, ha ezen a napon nem dolgoznak.

A törvény által meghatározott munkaszüneti napokon elrendelt munkavégzés esetén a munkavállalót egy pihenőnappal és 100% bérpótlékkal kell kompenzálni.

Amennyiben a törvény által meghatározott nemzeti ünnep pihenőnapra esik (vasárnapra vagy más pihenőnapra), ez utólag is megünnepelhető.

### Szülési szabadság:

A munkavállaló nőket 120 nap szülési szabadság illeti meg, beleértve a szülést megelőző 6 hetet.

### Szoptatási idő:

Amennyiben az anya bizonyítani tudja, hogy gyermekét szoptatja, a gyermek 1 éves koráig munkanaponként kétszer legfeljebb 1 órára felfüggesztheti munkáját.

### Az apának járó rendkívüli szabadság tartama:

5 nap a gyermek születését követően.

### A gondozásba vételkor járó szabadság tartama:

A munkavállaló 100 nap szabadságra jogosult. Ezt a szabadságot a gyermek gondozásba vételét követően azonnal igénybe kell venni. A gyermek nem lehet 15 évnél idősebb.

### Gyermeknevelési szabadság tartama:

Mind az anya, mind az apa igénybe vehet legfeljebb 2 év gyermeknevelési szabadságot a gyermek 3 éves koráig. A munkaviszonyt erre az időszakra átmenetileg fel kell függeszteni.

A munkavállalónak joga van ahhoz, hogy kiskorú beteg gyermek ápolása és gondozása céljából mentesüljön a munkavégzés alól. Ez a mentesség évente nem haladhatja meg a 30 napot. Ha viszont a gyermek kórházi kezelésre szorul, a mentesség tartama nem korlátozható.

### Rendkívüli szabadság képviselői célokra (fizetési igény nélkül):

Szakszervezeti tisztviselők (havi 4 nap), szakszervezeti képviselők (havonta legalább 5 óra), az üzemi tanács tagjai; bizottságok és albizottságok szervezése (40,8 ill. 50 óra).

Rendkívüli szabadság személyes okokból:

Házasságkötés (11 nap); a házastárs vagy közvetlen hozzátartozó halála (5 nap); távolabbi hozzátartozó halála (2 nap); legfeljebb 10 éves gyermek megbetegedése (évente 30 nap) és 10 évnél idősebb gyermek, a házastárs vagy közvetlen hozzátartozó megbetegedése (évente 15 nap).

## Esélyegyenlőség munkavállaláskor

### Nők és férfiak esélyegyenlősége

#### Rendelkezések a nők foglalkoztatásáról

A portugál alkotmány 13. törvénycikke alapján (egyenlőség elve) származása, faja, neme, anyanyelve, hazája vagy eredete, vallása, ideológiai és politikai világnézete, neveltetése, anyagi vagy szociális helyzete miatt senkit nem érhet előny vagy hátrány, senki nem menthető fel valamely kötelezettség alól, és senki nem fosztható meg valamely jogától.

A nők diszkriminációjának valamennyi formájának elutasításáról szóló egyezmény védelmet biztosít a nők hátrányos megkülönböztetésével szemben.

A 392/79. (IX.20.) törvényerejű rendelet szabályozza a nemek szerinti diszkrimináció tilalmát. A rendelet biztosítja a nők számára, hogy kedvező alkalom esetén mind a munkahelyen, mind pedig a munkalehetőségekhez történő hozzáférés során a férfikkal egyenlő elbánásban részesüljenek. Egy másik fontos rendelkezést tartalmaz az 1997. január 13-án kihirdetett 105/97-es számú törvény, mely biztosítja a munkahelyen történő egyenlő elbánást.

Rendelet tartalmazza azokat a munkaköröket, melyekben nők nem dolgozhatnak, ilyenek pl.:

- olyan munkakörök, melyek mérgező anyagok kezeléséhez kapcsolódnak (pl. higany);
- föld alatti munka, bányákban;
- olyan munkák, melyek során 27 kg-nál nehezebb súlyt kell kézzel szállítani.

A női nem diszkriminációjának valamennyi formáját elutasító egyezmény megvédi azokat a terhes nőket munkahelyük elvesztésétől, akik éltek törvény adta jogukkal, és betegszabadságra mentek terhességük miatt. Azoknak a terhes nőknek és szoptató anyáknak a védelme is garantált, akiknek munkavégzése állapotukra nézve kifejezetten káros.

A valóság azonban azt mutatja, hogy a férfiak Portugáliában átlagosan magasabb fizetést kapnak mint a nők, és a legtöbb vállalaton belül szinte kizárólag férfiak töltik be a felelős pozíciókat. Ez a helyzet azonban folyamatosan kedvező irányba változik.

További információ:

CIDM – Comissão para a Igualdade e Direitos da Mulher

Av. Da Republica 32 - 1º

105-193 Lisboa

Tel.: 21 798 3000

Fax: 21 798 3098

E-mail: [cidm@mail.telepac.pt](mailto:cidm@mail.telepac.pt)

Web: [www.cidm.pt](http://www.cidm.pt)

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Tel: 800 204 684

### Családtagok helyzete

Családtagok az Európai Bizottság 1612/68-as rendelete szerint: a munkavállaló házastársa és lemenő ági rokonai, akik még nem töltötték be a 21. életévüket, vagy a munkavállaló eltartottjai, illetve azok a felmenő ági rokonok, akiket a munkavállaló eltart.

A családtagoknak állampolgárságuktól függetlenül joguk van a más tagországban munkát vállaló személlyel együtt élni, és a munkavállalóval azonos időtartamra tartózkodási engedélyt kapni.

A más tagországban munkát vállaló személy gyermekeit állampolgárságuktól függetlenül ugyanazon képzési jogok illetik meg a fogadó tagországban, mint a fogadó ország állampolgárait.

A gyermekeknek akkor is joga van a fogadó országban maradni, ha a munkavállaló az adott országot elhagyja, és az egyik szülő, aki harmadik ország állampolgára, megtartja tartózkodási jogát - akkor is, ha időközben a munkavállalótól elvált -, annak érdekében, hogy a gyermekek élhessenek képzéshez való jogukkal. A más tagországban munkát vállaló személy házastársának és gyermekeinek joguk van a fogadó tagországban munkát vállalni, és alkalmazhatóak rájuk a képzések elismeréséről szóló rendelkezések.

A portugál törvényhozás védi a gyermekeket és a fiatalokat a munka világán belül. A törvény tiltja a gyermekek dolgoztatását. A fiatalok 16 éves koruktól vállalhatnak munkát. Könnyű munkavégzés esetén azonban kivétel tehető olyan 14 évesnél idősebb fiatakorúaknál, akik befejezték a 9. osztályt (pl. levélhordó). A munkaadó köteles megteremteni a munkavállaló életkorának megfelelő körülményeket, és elhárítani minden kockázatot, ami a fiatakorú testi, szellemi és morális fejlődését rossz irányba befolyásolná.

Az első 15 munkanap folyamán el kell végezni egy orvosi vizsgálatot, ezt követően az orvosi vizsgálat minden évben kötelező.

A fiatakorúak munkaidejét úgy kell kialakítani, hogy lehetősége maradjon iskolai kötelezettségeinek eleget tenni. A 18 év alatti fiatakorúak nem végezhetnek túlmunkát, az éjszakai munkavégzés pedig csak különleges feltételek mellett engedélyezett. Ezen túlmenően a fiatakorúakat évente 4 hét szabadság illeti meg, melyből 2 hetet nyáron kell kiadni.

Támogatások:

A munkaadó támogatást kap, amennyiben fiatal (16 és 30 év közötti) pályakezdő munkavállalókat foglalkoztat. Ilyen esetben a munkavállaló is támogatásban részesül.

### Fogyatékkal élők helyzete

A vállalatok kötelességei közé tartozik, hogy támogassák az életkor, betegség vagy baleset miatt megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását, valamint hogy számukra megfelelő munka-, bér- és fizetési feltételeket biztosítsanak. A munkaadó feladata az is, hogy a megváltozott munkaképességűeknek segítséget nyújt a szükséges képzési és továbbképzési lehetőségek vonatkozásában.

„Védett munkahelyek”: azokat a megváltozott munkaképességű személyeket, akiknek általános munkaképessége az átlagos munkaképesség egyharmada vagy annál valamivel több, különleges munkaügyi intézkedésekkel támogathatják. Ilyen esetekben támogatják a személyes és szakmai alkalmasságot annak érdekében, hogy megkönnyítsék a munka

világába történő beilleszkedést. Különböző támogatások adhatók azoknak a munkaadóknak, akik részt vesznek a „védett munkahelyek” létrehozásában.

Támogatások:

A védett munkahelyeket létrehozó munkaadók az alábbi támogatásokat vehetik igénybe:

- minden új munkahely után a minimálbér tizenkétszeresének megfelelő prémium;
- mentesítés 24 hónapra a társadalombiztosítási hozzájárulás fizetése alól.

## Társadalombiztosítás

### Általános tudnivalók

A portugál szolidaritási és társadalombiztosítási rendszer mindenkinek jogot biztosít a társadalombiztosítási szolgáltatások igénybevételére.<sup>1</sup> Három alrendszerre tagozódik:

- *a polgárok szociális védelmének alrendszerére*, mely magában foglalja a szolidaritás és szociális tevékenység rendszerét, és célja, hogy biztosítsa minden polgár általános alapjogait a szociális védelemre, különös tekintettel, a szegénységgel, fogyatékossgal és szociális kirekesztődéssel küzdő személyek jogaira;
- *a családvédelem alrendszerére*, mely segítségével kiegyenlíthetők a család megnövekedett terhei;
- és *a gondoskodás alrendszerére*, mely a kötelező járulékokon és az önkéntes biztosításon alapul, és legfőbb célja a fizetéskiesés vagy fizetéscsökkenés ellensúlyozása.

Az egészségügyi ellátást a Országos Egészségügyi Szolgálat (Serviço Nacional de Saúde) biztosítja, és ez a szervezet tartja nyilván mindkét (kötelező és önkéntes) társadalombiztosítási rendszer biztosítottjait.

Az általános társadalombiztosítási rendszer a következő területeken nyújt juttatásokat: betegség; anyaság, apaság és örökbefogadás; rokkantság; öregségi ellátás; özvegyi nyugdíj és árvaellátás; üzemi baleset és foglalkozási betegség; egyéb hozzátartozói ellátás (eltartottak esetében); munkanélküli ellátások.

A portugál társadalombiztosítás intézményei és a megfelelő külföldi intézmények között a Társadalombiztosítás Nemzetközi Kapcsolatai és Konvenciói nevet viselő iroda közvetít. Ez a részleg felelős a tájékoztatásért a külföldi munkavállalókra vonatkozó társadalombiztosítási jogokról és kötelezettségekről.

Más EU-tagállam polgárai, akik munkavállalás céljából érkeznek Portugáliába, szintén bekerülnek a társadalombiztosítás valamelyik rendszerébe. Bizonyos feltételek teljesítése mellett a más tagországok jogszabályai alapján teljesített biztosítási időt a portugál szervek beszámíthatják.

A különböző társadalombiztosítási intézmények közötti kommunikációt elősegítő formanyomtatványok minden olyan szükséges információt tartalmaznak, melyek segítségével a juttatásokra vonatkozó jogosultság igazolható. Ezeket a formanyomtatványokat kiutazás előtt kell beszerezni Magyarországon az illetékes hivataltól. (Pl. turistaként az E111-es nyomtatvány jogosítja fel az egészségügyi ellátásra).

### Szervezet, bejelentkezés, finanszírozás

#### A társadalombiztosítás intézményei:

A társadalombiztosítási juttatásokért az *Állami Nyugdíjbiztosító* (Centro Nacional de Pensões) és a *Szolidaritási és Társadalombiztosítási Körzeti Központok* (Centros Distritais de Solidariedade e Segurança Social; CRSS) felelnek. Az utóbbiak a *Szolidaritási és*

---

<sup>1</sup> A szolidaritási és társadalombiztosítási rendszer általános alapszabályait tartalmazó törvény 2001 februárjában lépett érvénybe.

*Társadalombiztosítási Intézet* (Instituto de Solidariedade e Segurança Social) kirendeltségeiként működnek.

Az Állami Nyugdíjbiztosító biztosítja azokat a juttatásokat, amelyekre a biztosított rokkantság vagy öregség esetén jogosult. A biztosított halála esetén ez az intézmény folyósítja az özvegyi nyugdíjat és az árvaellátást is.

A fentiekén túl gyakorlatilag minden egyéb juttatás a Szolidaritás és Társadalombiztosítás Körzeti Központjainak hatáskörébe tartozik.

Foglalkozási betegség esetén a biztosításért külön intézmény, a *Munkavégzésből Adódó Kockázatokra Kötött Biztosítások Országos Központja* (Centro Nacional de Protecção contra os Riskos Profissionais) az illetékes.

A dologi juttatásokért (egészségügyi ellátás) az *egészségközpontok* (Centros de saúde) felelősek, melyek az *Országos Egészségügyi Szolgálat* alá tartoznak.

### Bejelentkezés:

A társadalombiztosítási juttatásokat csak az veheti igénybe, aki bejelentkezett a munkaadó telephelye szerint illetékes Szolidaritási és Társadalombiztosítási Körzeti Központba (Centro Distrital). A munkaadó köteles gondoskodni a munkavállaló bejelentéséről. Ha a munkaadó e kötelességének nem tesz eleget, a munkavállaló maga is beadhatja személyes adatait a regionális központnál.

### Járulékok:

Mind az önfoglalkoztatók, mind a munkaadó, mind pedig a társadalombiztosítónál bejelentett munkavállaló járulékokat köteles fizetni.

A munkaadókat terheli a munkavállalók üzemi balesetre ill. foglalkozási betegségre kötött biztosításának teljes finanszírozása. Az önfoglalkoztatók a biztosítás költségeit maguk viselik.

Az egészségügyi ellátást az állam finanszírozza.

### Jogorvoslat:

Amennyiben valaki úgy véli, hogy biztosítottként jogai sérültek, panaszt emelhet annál a hatóságnál, amely az általa jogosnak vélt juttatásért felelős.

Amennyiben támogatási kérelmét vagy panaszát visszautasították, vagy nem fogadták el bejelentkezését az általános társadalombiztosítási rendszerbe, akkor jogorvoslatért a közigazgatásilag illetékes bírósághoz (Tribunal Administrativo) fordulhat.

## **Betegség és anyaság**

### Dologi juttatások betegség esetén:

Az egészségügyi ellátás juttatásai megelőző és gyógyító tevékenységeket ölelnek fel. Ide tartoznak az általános- és szakorvosi vizsgálat, a beteg kezelése, a kiegészítő diagnosztikai eljárások, a gyógyszerellátás, a kiegészítő gyógyszerekkel és segédeszközökkel történő ellátás.

Minden portugál állampolgárnak, valamint minden, az Országos Egészségügyi Szolgálatnál bejelentkezett Európai Unió polgárnak joga van a betegellátás juttatásainak igénybevételére.

**A juttatások biztosítása:**

Az orvosi ellátás általában az egészségügyi központokban és azok kihelyezett rendelőiben folyik. Amennyiben az orvosi ellátás e rendelőkben nem oldható meg 72 órán belül, akkor az Egészségügyi Szolgálattal szerződéses viszonyban álló magánorvos is elláthatja a beteget.

Sürgős esetekben a legközelebbi sürgősségi ügyeletnél (Serviço de Atendimento Permanente, SAP) és/vagy egy állami fenntartású kórházban is jelentkezhet a beteg.

A legtöbb orvosi szolgáltatásért, elsősorban az orvosi tanácsadásért (függetlenül attól, hogy arra rendelőben vagy kórházban kerül sor), és minden további diagnosztikai vizsgálatért átalány alapú díjat kell fizetni. Az átalányon felüli költségeket az Egészségügyi Szolgálat állja. A fizetési kötelezettség alól bizonyos csoportok mentesülnek.

**Gyógyszerek:**

Azok a gyógyszerek, amelyeket orvosi ellátásra jogosult helyen írtak fel, recept ellenében a patikákban megvásárolhatók. Az állam minden gyógyszer árának egy bizonyos százalékát állja, a maradékot a beteg fizeti ki.

**Ellátás más EU tagországban:**

Ha egy portugáliai munkavállaló eltartásra jogosult családtagjai - akiket Portugáliában társadalombiztosítási dologi juttatások illetnek meg -, más tagországban élnek, akkor a szükséges igazolások beszerzése esetén a családtagok jogosultságot szereznek az ellátásra az adott országban.

**Pénzbeli egészségügyi ellátások:**

Keresőképtelenség esetén, amennyiben azt nem üzemi baleset vagy foglalkozási betegség okozta, a munkavállaló táppénzre jogosult.

A betegség esetén járó bértovábbfizetés nem vonatkozik a betegség első 3 napjára, kivéve, ha a beteg TBC-s vagy kórházi ellátásra szorul.

A távollét – legyen az folyamatos vagy szakaszos (legfeljebb 60 nap), nem haladhatja meg az 1095 napot. Amennyiben mégis meghaladja, a munkavállaló átmeneti rokkantsági nyugdíjat kap, amíg keresőképtelenségét orvosi vizsgálat nem igazolja.

TBC esetén a távollét nincs határidőhöz kötve.

Az önkéntes rendszerben részt vevő önfoglalkoztatók táppénze legfeljebb 365 napra jár (kivéve tuberkulózis esetén), és az első 30 nap alatt nem illeti meg a beteget, kivéve, ha az kórházi ellátásra szorul vagy tuberkulózisban szenved.

Betegségből vagy balesetből adódó átmeneti keresőképtelenség esetén a munkavállaló lakóhelye szerinti Egészségügyi Központ igazolja a keresőképtelenséget. A biztosított kötelessége bemutatni a keresőképtelenségről szóló orvosi igazolást az illetékes Szolidaritási és Társadalombiztosítási Körzeti Központnak. A táppénzt ez a központ fogja kiszámítani és kifizetni.

### Anyasági támogatás, apasági támogatás, örökbefogadási támogatás

Gyermek születése vagy örökbefogadása, kiskorú vagy fogyatékos gyermek ápolása miatti távollmaradás, súlyosan fogyatékos vagy krónikus betegségben szenvedő gyermek ápolása, valamint unokák születése az alábbi támogatásokra jogosíthat fel:

- Anyasági támogatás;
- Apasági támogatás;
- Örökbefogadási támogatás;
- Gyermekápolási táppénz kiskorú vagy fogyatékos gyermekek ápolása esetén;
- Gyermekápolási táppénz súlyosan fogyatékos vagy krónikus betegségben szenvedő gyermekek ápolása esetén;
- Szülői támogatás;
- Gyermekgondozási támogatás nagyszülők számára;
- Különleges kockázati juttatás;
- Dologi juttatások betegség esetén.

A fenti pénzbeli támogatások feltétele, hogy az igénybejelentő 6 naptári hónapnyi biztosítási idővel rendelkezzen.

A támogatásokat az illetékes Szolidaritási és Társadalombiztosítási Körzeti Központban kell igényelni a munkától való fizetetlen távollmaradás első napjától számított 6 hónapon belül.

A támogatási kérelem alapját képező tényállást kérvényezéskor megfelelően bizonyítani kell.

### **Üzemi balesetek és foglalkozási betegségek**

A munkaadó köteles biztosítani munkavállalóit üzemi baleset esetére. Az üzemi baleset nem tartozik a Szolidaritás és Társadalombiztosítás rendszerének hatáskörébe. Ilyen esetekben a felelősség azt a biztosító társaságot terheli, amellyel a vállalat szerződést kötött. Az önfoglalkoztatók maguk kötik meg biztosításukat a biztosító társaságoknál.

A foglalkozási betegségek ezzel szemben a társadalombiztosítás általános rendszeréhez tartoznak.

A juttatások köre az üzemi balesetek és a foglalkozási betegségek esetében a biztosító intézmények különbözősége ellenére gyakorlatilag megegyezik:

- orvosi és sebészeti ellátás, gyógyszerek és egyéb dologi juttatások;
- sérülés után járó támogatás;
- ideiglenes nyugdíj;
- kártalanítás és nyugdíj tartós munka-/keresőképtelenség miatt;
- pótlék tartósan súlyos fogyatékoság esetén;
- temetési segély és hozzájárulás a temetési költségekhez;
- özvegyi nyugdíj és árvaellátás;
- nyugdíjpótlék;
- kiegészítő támogatások július és december hónapokban;
- lakás-átalakítási támogatás;
- munkaerő-piaci reintegrációs programokon való részvétel támogatása.

A juttatások megilletnek minden munkavállalót és annak halála esetén családtagjait is. Foglalkozási betegségek esetén a fedezet kiterjeszhető az önfoglalkoztatókra.

Foglalkozási betegség esetén a Munkavégzésből Adódó Kockázatokra Kötött Biztosítások Országos Központjához (Centro Nacional de Protecção contra os Riskos Profissionais) kell a támogatási igényt benyújtani.

### **Rokkantság**

Rokkantság esetén a következő juttatások adhatók:

- *rokkantsági nyugdíj;*
- *ápolási pótlék.*

A rokkantsági juttatások megilletnek minden olyan biztosítottat, akik valamely járulékköteles társadalombiztosítási rendszer tagjai.

*Rokkantsági nyugdíj* akkor igényelhető, ha a keresőképesség olyan mértékben korlátozott, hogy az a korábban teljes időben végzett munkáért kapott ellenértéknek csak az egyharmadát éri el.

Nem igényelhető rokkantsági nyugdíj abban az esetben, ha a rokkantság üzemi baleset vagy foglalkozási betegség következménye, illetve amennyiben fennállnak az öregségi nyugdíjra való jogosultság feltételei.

Az *ápolási pótlék* akkor igényelhető, ha az igénylő egy másik személy folyamatos segítségére szorul. A rászorultságot a fogyatékoság mértékét vizsgáló illetékes hivatal (Sistema de Verificação de Incapacidades) állapítja meg.

Rokkantsági nyugdíjat és ápolási pótlékot a lakóhely szerint illetékes Szolidaritási és Társadalombiztosítási Körzeti Központban lehet igényelni.

### **Öregségi nyugdíjrendszer**

Az öregségi nyugdíjra a következő juttatásokra jogosít:

- *öregségi nyugdíj;*
- *ápolási pótlék.*

Az öregségi juttatások a járulékköteles rendszeren belül minden biztosítottak járnak.

Igénylési feltételek és a juttatások fizetésének időtartama:

*Öregségi nyugdíjra* az a személy jogosult, aki elérte a nyugdíjkorhatárt, és a szükséges ideig fizette a társadalombiztosítási járulékot. Az öregségi nyugdíjra az igénylő haláláig jogosult.

Mind a férfiak, mind a nők számára 65 év a nyugdíjkorhatár. Ugyanakkor léteznek olyan szabályozások, melyek bizonyos feltételek mellett lehetővé teszik a korábbi vagy későbbi nyugdíjba vonulást.

Az öregségi nyugdíj az Állami Nyugdíjbiztosítónál vagy a lakó- ill. munkahelye szerint illetékes Szolidaritási és Társadalombiztosítási Körzeti Központban igényelhető.

Az *ápolási pótlékra* a rokkantsági nyugdíjnál leírtak vonatkoznak.

## Özvegyi nyugdíj, árvaellátás

Ha az elhunyt a társadalombiztosítás járulékköteles rendszerén belül volt biztosítva, özvegye ill. utódai az alábbi juttatásokra jogosultak:

- *özvegyi/árvasági nyugdíj;*
- *temetési segély;*
- *ápolási pótlék.*

A juttatásokra jogosult elsősorban a házastárs, a korábbi házastárs, az élettárs és a gyermekek vagy a gyermekekkel egyenrangú családtagok. Ha az elhunytak nem voltak ilyen rokonai, a juttatást igénybe vehetik olyan felmenő- vagy oldalági rokonok is, akiket az elhunyt korábban eltartott.

Az özvegyi/árvasági nyugdíj és/vagy a temetési segély az erre a célra szolgáló formanyomtatványon igényelhető az Állami Nyugdíjbiztosítónál vagy a lakóhely szerint illetékes Szolidaritási és Társadalombiztosítási Körzeti Központban (CDSSS).

Az ápolási pótléket szintén a megfelelő úrlappal kell igényelni a lakóhely szerint illetékes Szolidaritási és Társadalombiztosítási Körzeti Központban a személyi igazolvány bemutatásával. Az ápolási pótlékre való jogosultságot és annak mértékét a CDSSS fogyatékoság mértékét vizsgáló hivatala (Sistema de Verificação de Incapacidades) dönti el.

## Családi támogatások

A következő juttatások tartoznak ide:

- *családi pótlék* (16 éves korig, fogyatékos gyermekek esetén 24 éves korig);
- *rendkívüli gyermeknevelési pótlék* (24 évnél fiatalabb fogyatékos gyermekek számára);
- *havi nyugdíj* (24 éven felüli fogyatékosok számára);
- *harmadik személy ellátásáért nyújtott hozzájárulás* (fogyatékos gyermekek számára, akik naponta legalább hat órára harmadik személy segítségére szorulnak);
- *temetési segély.*

Családi támogatás a megfelelő formanyomtatvány benyújtásával a helyileg illetékes Szolidaritási és Társadalombiztosítási Körzeti Központban igényelhető a juttatásra jogosító eseményt követő hat hónapon belül.

Ha Ön Portugáliában vállal munkát, és családtagjai egy másik EU-tagországban élnek, őket is megilletik a portugál családi támogatások.

## Járuléktól független juttatások

Ezekre a juttatásokra azok a személyek jogosultak, akik nem tagjai a járulékköteles rendszereknek vagy tagjai ugyan, de a biztosítási eset bekövetkeztekor még nem feleltek meg a jogosultság feltételeinek.

### További információ:

További információért forduljon a lakóhelye szerint illetékes Szolidaritási és Társadalombiztosítási Körzeti Központhoz (Centros Distritais de Solidariedade e Segurança Social; CDSSS).

### Források:

*Nemzeti Pályainformációs Központ: Portugália országmappa* (Informationsmappe Portugal, Bundesanstalt für Arbeit 2000)

*Európai Foglalkoztatási Szolgálat EURES* (European Employment Service):  
[www.europa.eu.int/eures](http://www.europa.eu.int/eures)

*Külügyminisztérium – Integrációs és Külgazdasági Államtitkárság*  
([www.kulugyminiszterium.hu](http://www.kulugyminiszterium.hu))

*HVG* – 2004. február 14: “Az EU és a csatlakozók munkavállalói”

*NARIC Portugal*: [www.desup.min-edu.pt/nar\\_introducao\\_en.htm](http://www.desup.min-edu.pt/nar_introducao_en.htm)

*Az Európai Bizottság tájékoztatója a „Dialog with citizens” című honlapon*:  
<http://citizens.eu.int>

*Központi Statisztikai Hivatal: EU-számunió*, 2003. július 30.

*Az Európai Bizottság közleménye a munkavállalók szabad áramlásáról*, Brüsszel, 2002. 12. 11.

*Európai Képzési Portál*: <http://europa.eu.int/ploteus>