

PROPOSTA DE LEI Nº 86/XIII QUE ALTERA AS CONDIÇÕES DE ENTRADA E DE PERMANÊNCIA EM PORTUGAL DE NACIONAIS DE PAÍSES TERCEIROS PARA EFEITOS DE TRABALHO SAZONAL (PRETENDE TRANSPOR PARA O ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS A DIRETIVA DO TRABALHO SAZONAL – 2014/36/UE)

- Observações da Confederação dos Agricultores de Portugal –

Nota Prévia

Atualmente em Portugal, muitos empregadores agrícolas têm grandes dificuldades em satisfazer as suas necessidades de mão-de-obra com recurso a trabalhadores nacionais, sendo necessário proceder à contratação de trabalhadores provenientes de Estados terceiros. A transposição da Diretiva do Trabalho Sazonal assume assim para a Confederação dos Agricultores de Portugal, que representa os empregadores agrícolas, uma importância enorme.

A CAP irá limitar a sua análise à transposição da Diretiva do Trabalho Sazonal, por se tratar daquela que tem relevância para o mundo empresarial agrícola nesta matéria específica.

Análise em especial

Artº 3º (Definições)

A noção de “trabalhador sazonal” prevista na alínea cc) do artº 3º da Proposta de Lei Nº 86/XIII, doravante designada somente por PL, é, na opinião da CAP, preocupante e revela desconhecimento daquilo que se passa hoje no setor agrícola. Muito embora o artº 3º cc) da Diretiva do Trabalho Sazonal preveja que o contrato deva ser celebrado diretamente entre o nacional de um país terceiro e o empregador português, não poderá nem deverá a PL omitir a previsão da contratação do trabalhador proveniente de Estado terceiro por empresa de trabalho temporário portuguesa. Estas são empregadores nos termos da lei portuguesa, e não prever que o trabalhador

proveniente de Estado terceiro possa ter vínculo a uma empresa de trabalho temporário licenciada é grave, na medida em que um número significativo de trabalhadores agrícolas provenientes de Estados terceiros para exercício de trabalho sazonal agrícola vêm para Portugal contratados por estas empresas. As empresas de trabalho temporário licenciadas são empregadores no verdadeiro sentido do termo, sendo obrigadas a possuir registos dos utilizadores de trabalho que contratam. Na opinião da CAP, a norma deve ser alterada no sentido de prever não só a contratação de trabalhadores provenientes de Estados terceiros diretamente pelo empregador estabelecido em Portugal mas também por empresa de trabalho temporário portuguesa licenciada para tal.

A este propósito veja-se o preâmbulo da Diretiva (12) que refere expressamente ...” que quando o direito nacional de um Estado-membro autorizar a admissão de nacionais de países terceiros como trabalhadores sazonais através de agências de emprego ou de trabalho temporário estabelecidas no seu território e que tenham um contrato direto com o trabalhador sazonal, essas agências não deverão ser excluídas...”(sublinhado nosso).

Artº 51º - A (Visto de curta duração para trabalho sazonal por período igual ou inferior a 90 dias) e 56º (Visto de estada temporária para trabalho sazonal por período superior a 90 dias). Ambas as disposições (artº 51º - A, nº 1, alínea c) e artº 56º, nº1, condicionam a emissão de visto à disponibilidade de alojamento condigno, mediante contrato de arrendamento ou equivalente, prevendo-se ainda a possibilidade do alojamento ser fornecido pelo empregador. Na parte final da alínea c) do nº 1 do artº 51º - A, faz-se, certamente por lapso, uma remissão para os nºs 3 e 4 do artº 56º - E, quando deveria fazer-se uma remissão para os nºs 3 e 4 do artº 56º - D, que solicitamos seja corrigida.

Aqui será necessário chamar a atenção do legislador para alguns aspetos. Em primeiro lugar que se trata de uma nova exigência, já que a lei 23/2007, de 4 de julho não a mencionava e que decorre do artº 20º da Diretiva. Em segundo lugar que as Convenções Coletivas de Trabalho para o Setor Agrícola em Portugal são omissas sobre a matéria. Em terceiro lugar que o artº 20º da Diretiva estabelece na generalidade que o trabalhador proveniente de Estado terceiro deve ter acesso a um alojamento que lhe garanta um nível de vida aceitável enquanto permanecer no território de cada um dos Estados membros da União Europeia. A previsão da existência prévia de um contrato de arrendamento ou equivalente (artº 51º - A, nº 1, alínea c) trata-se de uma exigência inédita que irá dar lugar à introdução de dificuldades acrescidas na obtenção de vistos de curta duração. Quem querará celebrar contrato de arrendamento com um nacional de um Estado terceiro para emissão de um visto de curta duração para trabalho sazonal por período igual ou inferior a 90 dias ou mesmo por período superior? A PL prevê a necessidade de um contrato de arrendamento ou equivalente. O que é que se entende por contrato equivalente a contrato de arrendamento? A CAP entende que a falta de esclarecimento desta previsão poderá dar azo, mais tarde, a muitos mal-entendidos.

A CAP chama ainda a atenção para casos em que os trabalhadores são contratados por uma empresa de trabalho temporário portuguesa devidamente licenciada, sendo a

empresa utilizadora que fornece o alojamento, em virtude de ser este o local em que o trabalhador desempenha a sua atividade. Não faz qualquer sentido o trabalhador celebrar um contrato de arrendamento de alojamento com a empresa de trabalho temporário, seu empregador, quando a atividade é praticada na empresa utilizadora, em que o trabalhador presta a sua atividade.

Em segundo lugar, será necessário que o legislador saiba que em grande parte dos casos o alojamento aos trabalhadores agrícolas é fornecido gratuitamente, encontrando-se já previsto no contrato de trabalho estabelecido, pelo que não há necessidade de celebração de qualquer contrato de arrendamento. Mesmo nos casos em que o empregador fixe uma renda, deverá poder inserir uma cláusula no contrato de trabalho que o refira.

Em nossa opinião deveria encontrar-se previsto, sem qualquer carácter de obrigatoriedade, a previsão da existência de um contrato misto de trabalho e de arrendamento ou de outro instrumento que assegure o alojamento.

O nº 3 do artº 51º - A, continua, certamente por lapso, a fazer referência ...”a atividade laboral sazonal durante período inferior a 90 dias”, quando deveria mencionar ...”durante período igual ou inferior a 90 dias”, para o compatibilizar com o proémio do artº 51º - A e com o nº 1 do mesmo artigo.

O nº 5 do artº 51º - A, na sua parte final, remete para a alínea cc) do artº 3º, quando deveria remeter para a alínea dd) da mesma disposição. A CAP solicita que este lapso seja corrigido.

Artº 56º - B (Cancelamento de visto de curta duração ou de visto de estada temporária para trabalho sazonal). Na parte final do nº 1 do artº 56º - B faz-se, certamente por lapso, uma remissão para as alíneas b) e c) do próprio artº 56º - B, quando essa remissão deve ser feita para as mesmas alíneas mas do artº 56º - A. Nos números 2 e 3 da mesma disposição são também efetuadas remissões para o próprio artº 56º - B que devem ser efetuadas para o artº 56º - A. CAP solicita a correção destes erros.

O nº 3 do artº 56º - B, dispõe que em caso de cancelamento de visto o empregador seja responsável pelo pagamento de qualquer compensação resultante da relação laboral, nela se incluindo o pagamento de remunerações e demais prestações a que o trabalhador tenha direito no decurso da relação laboral que estabeleceu com o empregador. A CAP gostaria de chamar a atenção para o facto do Código de Trabalho fazer distinção entre os conceitos de remuneração, compensação e indemnização, não devendo esta disposição fazer referência ao conceito de compensação como um conceito que engloba a remuneração e outras prestações. Na opinião da CAP esta disposição deverá limitar-se a referir que em caso de cancelamento com o fundamento aí previsto, o empregador será responsável pela liquidação de todos os créditos laborais resultantes da relação laboral com o trabalhador sazonal.

O nº 1 do artº 56º - B remete na sua parte final para alíneas deste mesmo artigo que não existem e que só podem dizer respeito ao artº 51º - A. O nº 2 do artº 56º - B remete,

por lapso, para a própria disposição. Também o nº 3 do artº 56º - B remete para uma alínea do próprio artigo que não existe. A CAP solicita que todos estes erros sejam corrigidos

Artº 56º - C (Procedimento e garantias processuais) – o nº 7 prevê que em caso de migração circular, o processo de novo visto para trabalho sazonal seja simplificado, estabelecendo a previsão de agilização com dispensa de apresentação dos documentos previstos nas alíneas c) a e) do nº 1 do artº 51º - A da PL e o tratamento do pedido como prioritário. No final da disposição fixa-se um prazo máximo de 15 dias para a emissão deste tipo de vistos (simplificados e tratados como prioritários), não sendo todavia fixada qualquer consequência para o não cumprimento deste prazo, designadamente o deferimento tácito.

Artº 56º - D (Igualdade de tratamento e alojamento). O nº 2 do artº 56º - D, prevê que os titulares de visto de curta duração ou de estada temporária para exercício de trabalho sazonal têm direito à igualdade de tratamento relativamente aos cidadãos nacionais no que respeita aos direitos laborais. Na opinião da CAP esta previsão não é clara e deveria ser substituída pela referência ao Código do Trabalho e convenções coletivas aplicáveis.

O nº 3 do artº 56º - D, sobre alojamento, vem prever a necessidade da existência de um qualquer contrato escrito entre empregador ou utilizador e trabalhador sazonal, quando aqueles disponibilizam alojamento a este. Aqui já não se exige contrato de arrendamento ou equivalente (artº 51º - A, nº 1, alínea c) da PL, mas sim contrato escrito, admitindo-se a sua previsão no contrato de trabalho ou implicitamente um contrato misto de trabalho e de arrendamento. Na opinião da CAP, o legislador deveria proceder à harmonização das 2 disposições (Artº 51º - A, nº 1, alínea c) e 56º, nº 3), pois da sua conjugação poderão resultar dúvidas para quem tiver que aplicar estas disposições e verificar o seu cumprimento.

Refira-se ainda que o nº 3 do artº 56º - D, exige que o empregador que fornecer alojamento ao trabalhador deve garantir que o mesmo obedece às condições de salubridade e segurança em vigor. A CAP alerta para o facto da Diretiva fazer referência “às normas gerais de saúde e segurança em vigor no Estado-membro em causa”. Em nossa opinião, a Diretiva está a referir-se às normas de saúde e segurança no trabalho e a PL está a referir-se a normas de segurança do edifício que nada têm que ver com o empregador. A verificação das normas de segurança dos edifícios não compete aos empregadores mas sim às entidades competentes na matéria.

Alertamos que as duas disposições são omissas sobre a possibilidade do trabalhador se poder instalar em casa de familiares e afins, amigos, colegas ou outros a título gratuito, sem a necessidade de haver qualquer contrato e sem que o mesmo tenha sido disponibilizado pelo empregador ou empresa de trabalho temporário. É preciso que o legislador preveja como é que estes casos serão regulados.

No nº 4 do artº 56º - D, sobre alojamento prevê-se que o empregador possa exigir ao trabalhador “uma renda proporcional à remuneração”. A CAP não sabe o que significa este critério e gostaria de o ver explicitado.

Artº 56º - F (Sanções). No nº 2 encontra-se prevista a responsabilidade solidária, que em nosso entender deve ser substituída por responsabilidade subsidiária, pois só esta faz sentido. Primeiro terá que se pedir responsabilidades ao contratante principal e só depois e eventualmente mais tarde, se o primeiro não cumprir, aos restantes.

Artº 71º - A (Prorrogação de permanência para trabalho sazonal). O nº 2 do artº 71º - A faz uma remissão para o artº 56º - A, certamente por lapso, que decorre da redação do artº 56º - A, na sua versão de anteprojeto, que na versão da PL deverá ser efetuada para o artº 56º. A CAP solicita a correção deste erro.

Nota final: O nº 3 do artº 54º (Visto de estada temporária) da Lei de Estrangeiros e Fronteiras prevê que o prazo máximo para a decisão sobre o pedido de visto de estada temporária é de 30 dias contados a partir da instrução do pedido. Considerando que nos têm chegados inúmeros ecos de que na maioria dos casos este prazo não tem sido cumprido, a CAP aproveita a ocasião de alteração desta Lei para solicitar um nº 4, que fixe uma consequência para o caso deste prazo não ser cumprido.

A CAP insiste na importância da celeridade dos processos de decisão da atribuição de vistos para trabalhadores estrangeiros, sob pena de determinados trabalhos agrícolas não se efetuarem por falta de trabalhadores nacionais para os desempenhar, com consequente perda de produções e significativos prejuízos para os empresários agrícolas.

CAP, Lisboa, 6 de julho de 2017