



MANUAL PARA O TRABALHO SINDICAL COM OS/AS TRABALHADORES/AS IMIGRANTES!

No quadro do projecto POISE: Actividade 6
Sensibilização e reforço da sindicalização dos trabalhadores de países terceiros

Cofinanciado por:



ÍNDICE

1. Introdução	5
2. Objectivo e conteúdo do <i>Manual para o Trabalho Sindical com os/as Trabalhadores/as Imigrantes</i>	7

PRIMEIRA PARTE

<i>A PERSPECTIVA SINDICAL DA CGTP-IN FACE AOS IMIGRANTES</i>	9
3. A realidade da imigração em Portugal	10
3.1. A imigração em números	10
3.2. A realidade social da imigração	18
4. As posições e orientações político-sindicais da CGTP-IN para o trabalho sindical nas migrações	21
5. A acção sindical da CGTP-IN com os/as trabalhadores/as imigrantes	35

SEGUNDA PARTE

<i>A LEGISLAÇÃO PORTUGUESA DA IMIGRAÇÃO</i>	45
6. Glossário	87

1. INTRODUÇÃO

O presente *Manual* é um produto elaborado pela CGTP-IN no âmbito do Projecto POISE, para ser utilizado nos seminários de formação de activistas e quadros sindicais da CGTP-IN. Esta Actividade 6, intitulada “Sensibilização e Reforço da Sindicalização dos Trabalhadores de Países Terceiros”, é direccionada para reforçar a capacidade de intervenção dos activistas sindicais no trabalho sindical junto dos trabalhadores imigrantes em Portugal no que respeita à divulgação e conseqüente efectivação dos seus direitos legais e contratuais.

Este projecto sindical visa contribuir para afirmar o princípio constitucional de que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a Lei, e que ninguém pode ser prejudicado, discriminado ou excluído em razão da sua ascendência, raça, território de origem, convicções religiosas ou políticas.

A integração harmoniosa dos imigrantes na nossa sociedade, além da concretização de um direito fundamental, constitui também um dever de um país que, tendo uma vasta comunidade emigrante, não pode permitir que façam aos que nos procuram para viver e trabalhar aquilo que recusamos que seja feito aos portugueses que vendem a sua força de trabalho no estrangeiro.

Num quadro em que as guerras, os conflitos, a pobreza extrema e o desemprego conduzem ao aumento dos movimentos migratórios, designadamente económicos, mas também a um elevadíssimo número de refugiados, em que o patronato utiliza o *dumping* social para exercer a sobreexploração e em que ressurgem, com destaque especial, os fenómenos do tráfico de seres humanos e do trabalho forçado, a intervenção e acção do movimento sindical adquirem uma relevância especial.

A denúncia e o combate sindical sem tréguas às causas destes movimentos humanos e a estas realidades sociais e, conseqüentemente, ao retrocesso civilizacional que lhes está subjacente, interligam-se ao total apoio aos imigrantes e refugiados e à sensibilização dos trabalhadores portugueses para a importância e necessidade da resolução desta situação.

Esta estratégia sindical é parte integrante da valorização do trabalho e da dignificação dos trabalhadores, objectivo maior que a CGTP-IN desde sempre prossegue. Porém, este projecto enquadra-se e tem um contexto mais abrangente – cada vez mais, a imigração em Portugal é uma realidade incontornável no mundo do trabalho, em que se constata que uma importantíssima parte dos/as trabalhadores/as imigrantes não tem acesso aos direitos laborais e sociais e às remunerações legais, e as suas condições de trabalho e de vida são inferiores às que estão estabelecidas legalmente. E se estes trabalhadores/as estão em situação irregular – sem documentos –, esta situação aproxima-se de uma real e verdadeira sobreexploração!

A primeira responsabilidade desta situação é das empresas que empregam os/as trabalhadores/as imigrantes com um único objectivo – reduzir os preços da mão-de-obra para aumentarem a sua taxa de lucro, adquirindo, desta forma, um factor acrescido de concorrência.

Neste contexto, a acção sindical com os/as trabalhadores/as imigrantes é direccionada para:

- A exigência do respeito das normas legais laborais e sociais vigentes.
- O combate firme contra a actual situação sociolaboral em que trabalham e vivem.
- A reivindicação da efectivação da Lei e da contratação colectiva.
- A conquista de novos direitos (legais e contratuais) que solucionem as inúmeras necessidades (laborais e sociais) que continuam a existir.

Estas direcções de trabalho constituem não só uma necessidade que urge realizar como um dever de solidariedade de todos os que lutam por uma sociedade de progresso e justiça social.

E, neste particular, encontram-se os activistas e quadros sindicais da CGTP-IN.

Este é o quadro global deste projecto, no qual os seminários de formação e a existência deste *Manual* são os produtos mais relevantes.

O Departamento de Migrações da CGTP-IN

2. OBJECTIVO, ESTRUTURA E CONTEÚDO DO MANUAL PARA O TRABALHO SINDICAL COM OS/AS TRABALHADORES/AS IMIGRANTES

O objectivo do *Manual* é ser (mais) uma ferramenta de trabalho para os activistas e quadros sindicais, e o seu conteúdo integra todas as principais matérias a serem utilizadas na acção sindical.

Quanto à intervenção sindical, o *Manual* recolhe, estrutura e sistematiza todo o conhecimento que a CGTP-IN tem apreendido e acumulado ao longo dos muitos anos de trabalho sindical com os/as trabalhadores/as imigrantes. Desta forma, partilha-se este conhecimento e dá-se-lhe maior projecção, permitindo que exista uma continuidade que prossegue o trabalho realizado mas que lhe dá actualidade porque o actualiza à luz das novas experiências e realidades que entretanto surgiram.

Quanto ao quadro legal, orienta a intervenção dos activistas e quadros sindicais de acordo com a legislação vigente, informando sobre direitos e esclarecendo eventuais dúvidas que existam.

A estrutura do *Manual* expressa exactamente este objectivo. Esta é composta por duas partes:

- A primeira fixa *A PERSPECTIVA SINDICAL DA CGTP-IN FACE AOS IMIGRANTES*.
- A segunda parte apresenta *A LEGISLAÇÃO PORTUGUESA DA IMIGRAÇÃO*.

Na primeira parte, o *Manual* começa por descrever seguidamente, de forma sintética, a actual realidade da imigração, seja de um ponto de vista estatístico, seja sociolaboral; pretende-se relevar a realidade sobre a qual trabalhamos e que, principalmente, pretendemos transformar.

A seguir, fixa as orientações político-sindicais da CGTP-IN para o trabalho sindical nas migrações e pretende consolidar os princípios do trabalho sindical da CGTP-IN nesta área de acção.

Ao divulgar as várias linhas de acção sindical da CGTP-IN com os/as trabalhadores/as imigrantes, pretende-se reforçar as capacidades dos activistas e quadros sindicais para que o seu trabalho seja ainda mais eficaz.

Na segunda parte, ao apresentar o quadro legal da imigração, pretende-se apresentar as normas legais que regem a imigração, com todas as suas potencialidade e limitações, por forma a que sejam utilizadas do melhor modo na defesa dos interesses dos/as imigrantes. Ao utilizar, nesta apresentação da legislação, o método de “pergunta – resposta” sobre cada matéria legal (em vez da apresentação da própria legislação), tenciona-se oferecer um instrumento claro e directo aos activistas e quadros para que respondam concretamente às diversas perguntas que os imigrantes lhes podem apresentar no momento da sua interacção com estes trabalhadores/as.

Finalmente, ao incluir um glossário dos principais termos legais que podem ser utilizados para definir os processos migratórios e/ou a classificação legal de um cidadão não nacional, procuramos familiarizar os activistas e quadros com esses mesmos termos e contribuir para a sua melhor compreensão do quadro legal.

A utilização destas várias matérias de forma criativa, a decidir em cada caso concreto e nunca as replicando acriticamente, visa dar utilidade e eficácia a este *Manual* – e, desta forma, concretizar o objectivo principal do Projecto.

Bom trabalho!

PRIMEIRA PARTE

A PERSPECTIVA SINDICAL DA CGTP-IN FACE AOS IMIGRANTES

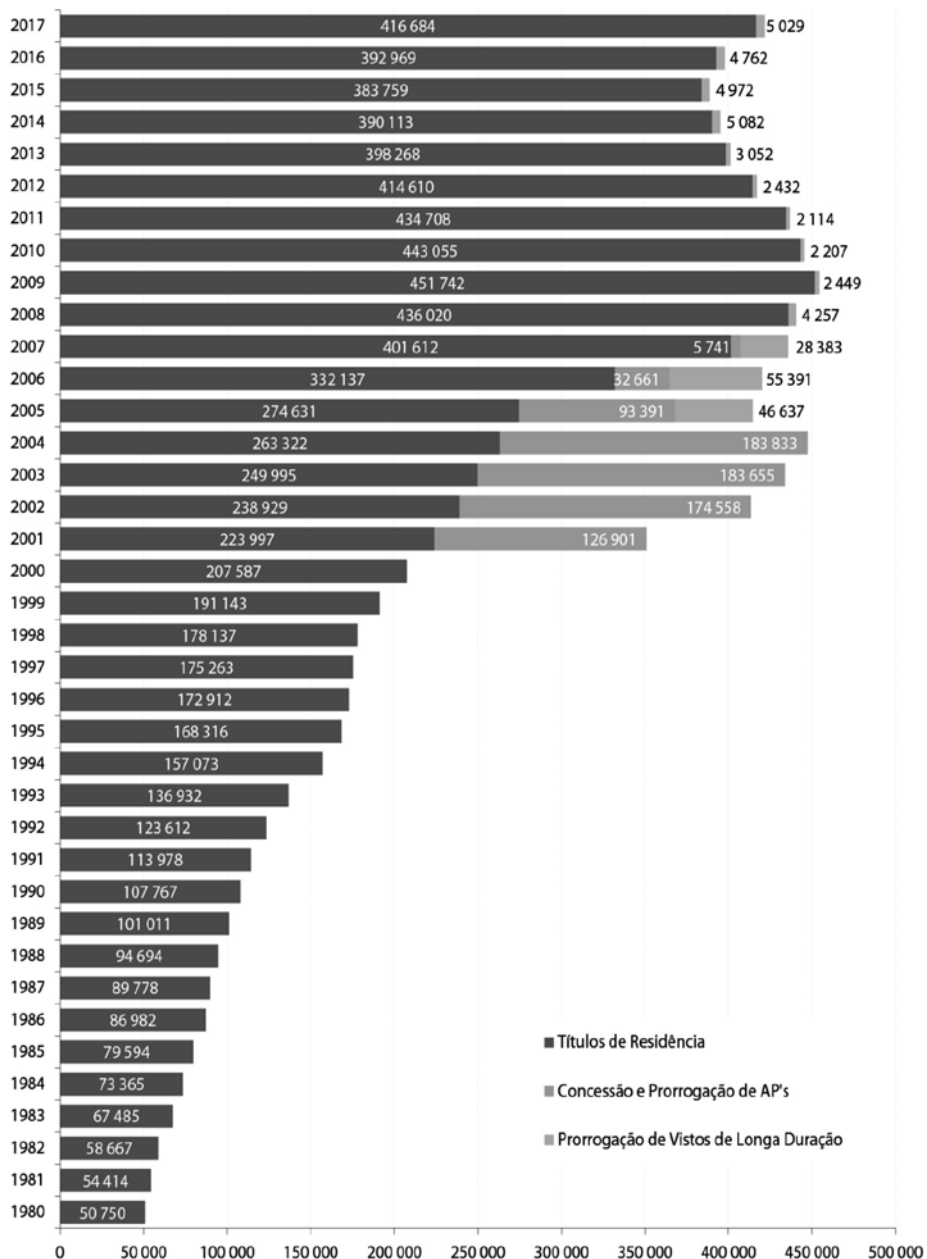
3. A REALIDADE DA IMIGRAÇÃO EM PORTUGAL

3.1. A IMIGRAÇÃO EM NÚMEROS

- **A imigração – sua evolução e dimensão ao longo dos anos**

O número de estrangeiros em Portugal manteve-se praticamente inalterado entre 1960 e 1975, rondando as três dezenas de milhares por ano. A partir do início dos anos 80, verificou-se um crescimento ininterrupto dos residentes estrangeiros até 2009, ano em que se atingiu cerca de 452 mil imigrantes. A crise em Portugal veio trazer algum retrocesso nos anos seguintes, **verificando-se**, no entanto, já uma evolução positiva nos anos de 2016 e 2017 quanto ao número de estrangeiros em Portugal.

O quadro seguinte, disponibilizado pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEP), pormenoriza a evolução anual no período 1980-2017.

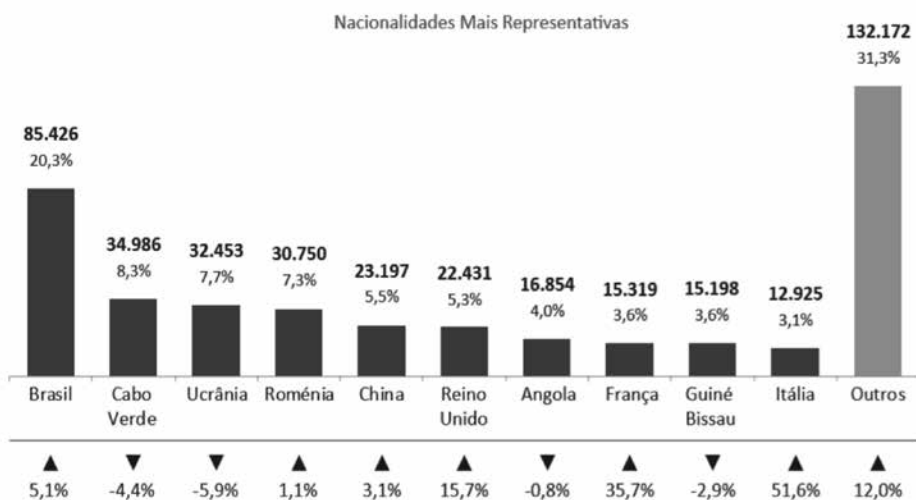


Fonte: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (acesso ao site do SEF em Outubro de 2018).

• As principais nacionalidades da imigração

Nos anos mais recentes tem-se assistido a uma mudança na origem da população estrangeira que solicitou o estatuto legal de residência, ocupando agora o Brasil a posição anteriormente detida pelos países do Leste Europeu. Em 2017, a nacionalidade brasileira (com 85,4 mil indivíduos, a que corresponde 20,3% do total) mantém-se como a principal comunidade estrangeira residente, tendo aumentado 5,1% em relação a 2016. Outras comunidades com algum peso no total (superior a 5%) são Cabo Verde (8,3%), Ucrânia (7,7%), Roménia (7,3%), China (5,5%) e Reino Unido (5,3%).

O quadro seguinte mostra as nacionalidades mais representativas.



Fonte: SEF, Relatório de 2017.

• A localização da imigração em Portugal

Em 2017 mantém-se a distribuição geográfica da população estrangeira, incidindo sobretudo no litoral, sendo que cerca de 68% está registada nos distritos de Lisboa (182 mil), de Faro (69 mil) e de Setúbal (36 mil), totalizando 287 038 cidadãos residentes, por oposição a 272 774 em 2016.

Distritos	Total	TRs	VLDs	H	M
Total Nacional	421 711	416 682	5 029	205 874	215 837
Aveiro	12 487	12 322	165	5 892	6 595
Beja	8 497	8 479	18	4 773	3 724
Braga	11 322	11 012	310	5 292	6 030
Bragança	3 038	2 842	196	1 501	1 537
Castelo Branco	4 040	3 933	107	2 076	1 964
Coimbra	12 344	11 708	636	5 861	6 483
Évora	4 037	3 897	140	2 130	1 907
Faro	69 026	68 820	206	34 952	34 074
Guarda	2 025	1 979	46	1 012	1 013
Leiria	16 487	16 340	147	8 268	8 219
Lisboa	182 105	180 562	1 543	88 722	93 383
Portalegre	2 457	2 425	32	1 210	1 247
Porto	27 486	26 334	1 152	12 519	14 967
Santarém	11 068	11 007	61	5 361	5 707
Setúbal	35 907	35 765	142	16 756	19 151
Viana do Castelo	3 158	3 127	31	1 553	1 605
Vila Real	2 067	2 036	31	957	1 110
Viseu	3 964	3 959	5	1 964	2 000
Açores	3 476	3 443	33	1 788	1 688
Madeira	6 720	6 692	28	3 287	3 433

Fonte: SEF, Relatório de 2017.

- As remessas de divisas dos imigrantes para os países de origem**
 Sobre as remessas de imigrantes, salienta-se que, entre os anos de 2010 a 2014, elas atingem anualmente valores entre os 526 e os 586 milhões de euros (cerca de 156 em 1996), representando aproximadamente, em cada um dos anos, cerca de 0,3% da riqueza criada (PIB¹).
- Em termos de representatividade geográfica, evidencia-se a presença maioritária da população estrangeira na região de Lisboa e Vale do Tejo, sendo que os distritos de Lisboa e Setúbal, conjuntamente, representam cerca de metade do número de estrangeiros em 2016 (respectivamente, 173 118 e 36 481), sendo o distrito de Faro a segunda zona com mais estrangeiros (63 481), como podemos constatar no quadro 3.1 do *Relatório Estatístico Anual 2017* do Observatório das Migrações.

positivas.

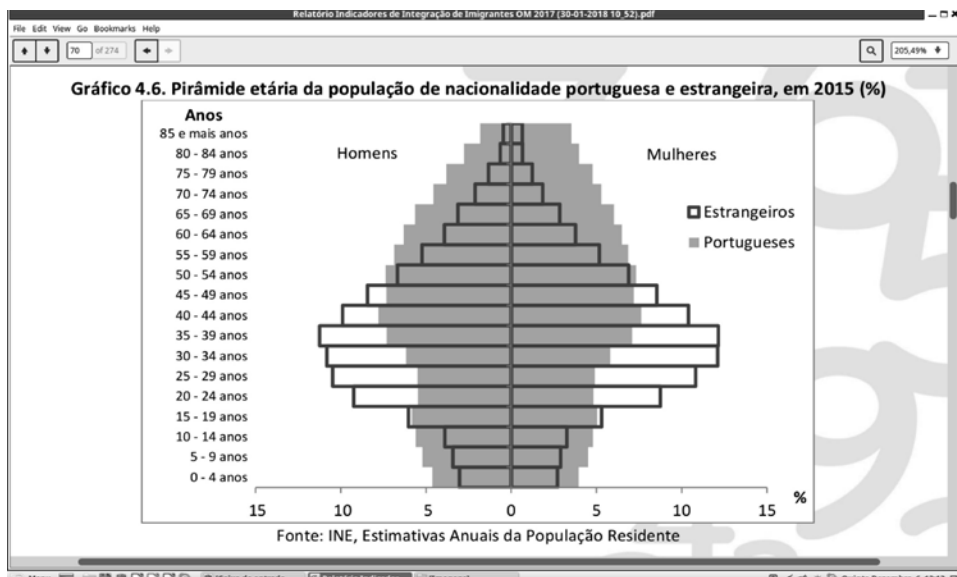
Quadro 3.1. População estrangeira residente em Portugal nos dez distritos com maior número de estrangeiros residentes, em 2016

Distritos (top 10)	Número de Estrangeiros 2016	% face ao total de estrangeiros residentes em Portugal 2016	Variação 2015-2016 (%)
Lisboa	173.118	43,5	-0,2
Faro	63.481	16,0	+9,0
Setúbal	36.175	9,1	-2,2
Porto	24.092	6,1	+4,9
Leiria	15.319	3,9	+4,6
Coimbra	11.906	3,0	+5,0
Aveiro	11.798	3,0	+0,8
Santarém	11.008	2,8	+0,5
Braga	10.258	2,6	+7,6
Beja	7.624	1,9	+2,4
Total	397.731	100	+2,3

Fonte: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras-SEF (sistematização e cálculos das autoras).

¹ Como veremos adiante, as remessas de emigrantes são bem mais elevadas, atingindo os 3 300 milhões de euros, ou seja cerca de 1,7% do PIB.

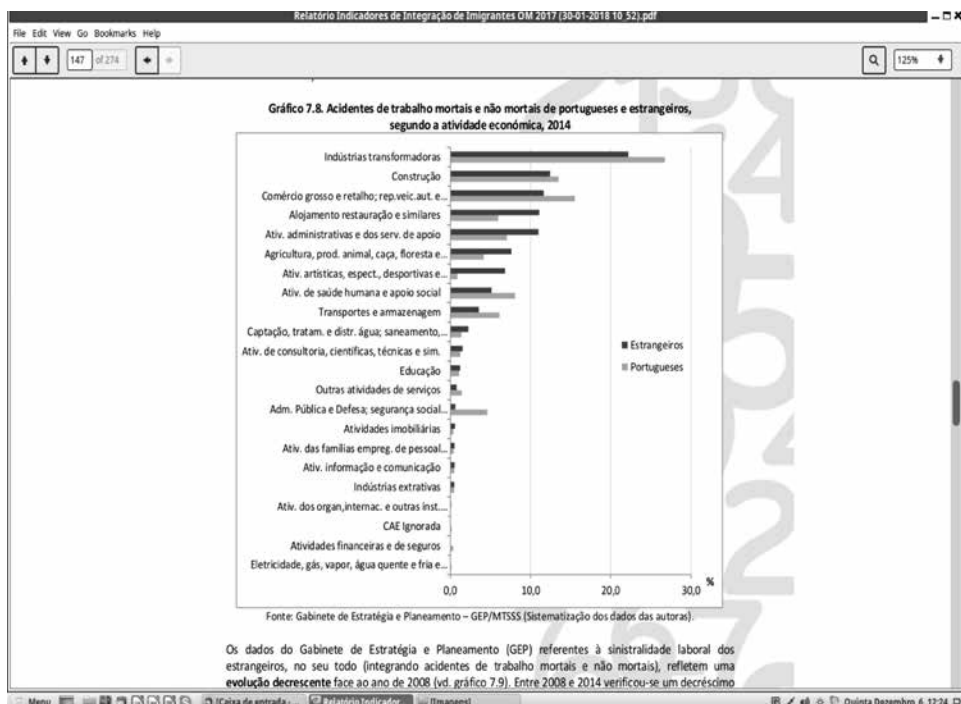
- Pareceu-nos também importante referir a pirâmide etária da população de nacionalidade estrangeira comparada com a população de nacionalidade portuguesa porque revela alguns dados fundamentais.



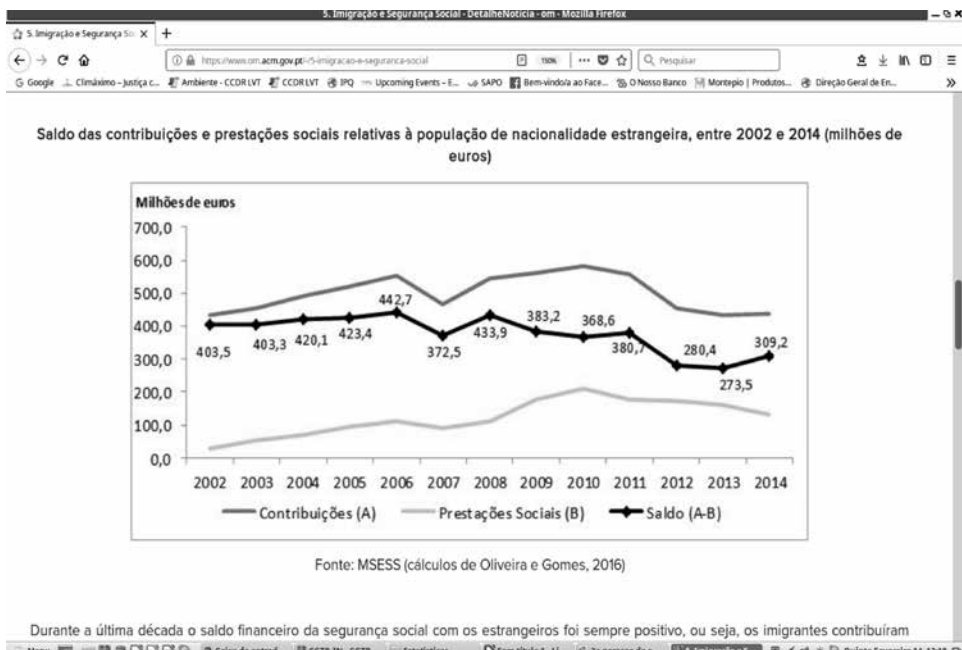
Com efeito, este quadro revela três aspectos fundamentais, sendo o primeiro que a situação etária da população estrangeira é mais jovem e corresponde maioritariamente às faixas etárias da população activa; em segundo lugar, estas vêm colmatar, assim, a falta de população portuguesa nestas mesmas faixas, o que permite ter mais pessoas em idade de contribuir para a Segurança Social; por fim, confirma-se que, além do dever de acolher os imigrantes por solidariedade, temos a necessidade de ter mais imigrantes sempre que não existem incentivos e apoios para os portugueses pensarem numa vida com uma família mais numerosa.

- Outro aspecto que decorre do facto de a população de imigrantes ter uma taxa de trabalhadores activos mais numerosa, juntando-se a circunstância de estarem mais sujeitos a acidentes por causa das más condições de trabalho que sofrem e da falta de preparação

para os riscos de segurança e saúde em muitos casos, é o facto de os trabalhadores imigrantes sofrerem mais acidentes de trabalho mortais e não mortais. O quadro seguinte indica os sectores em que esta taxa é mais elevada e evidencia também que as taxas de acidentes são mais elevadas do que para os trabalhadores portugueses.



- Por fim, queremos aqui desmistificar a falsa ideia e os preconceitos lançados pelos racistas, a direita e extrema-direita de que os imigrantes custam ao Estado, e por isso aos portugueses, abusando dos serviços de saúde, desemprego e outros serviços públicos. Com efeito, um estudo da ACM revelou que nunca foi o caso. Pelo contrário, o quadro seguinte revela que os imigrantes contribuem sempre muito mais do que custam.



O quadro precedente indica claramente que, por exemplo, em 2014 (últimos dados disponíveis), os imigrantes pagaram cerca de 450 milhões de euros à Segurança Social, quando no mesmo ano só custaram cerca de 141 milhões de euros, representando um saldo positivo de 309 milhões de euros para os cofres da Segurança Social.

3.2. A REALIDADE SOCIAL DA IMIGRAÇÃO

- **Alguns problemas sociais dos imigrantes**

Um relatório de actividade da Inspeção-Geral do Trabalho referia como principais problemas que se manifestam no mercado de trabalho: a subsistência de um elevado núcleo de empresas que não reúne todos os requisitos de qualidade, designadamente na construção civil e obras públicas; a atribuição aos trabalhadores imigrantes das categorias profissionais de mais baixos salários, sem correspondência com a realidade e acompanhadas de subdeclaração de rendimentos para efeitos laborais e de protecção social; a duração de trabalho diária e semanal excessiva, com violação das normas sobre descanso semanal, segurança e saúde.

Num estudo da CGTP-IN sobre a realidade económica e social dos imigrantes em 2010², sublinhava-se alguns dos principais problemas dos imigrantes:

- **Dois grandes tipos de problemas:**

Regularização.

Igualdade de condições (laborais, sociais, cívicas...).

- **Trabalhadores imigrantes documentados:**

Pior trabalho.

Menor remuneração.

Maior taxa de desemprego.

Maior índice de gravidade (acidentes de trabalho).

Menor qualificação, formação (sectores de actividade...).

Menor exercício dos direitos.

Maiores horários de trabalho.

Subdeclaração de rendimentos e protecção social.

Empresas sem actividade sindical com forte discriminação (salarial, direitos laborais...).

² Estudo desenvolvido no âmbito do Projecto apresentado pela CGTP-IN: "Imigração – Informar e Formar para melhor Integrar".

- **Outros problemas dos Imigrantes**

Acesso a bens sociais e serviços públicos (leis, língua, etc.).
Práticas discriminatórias e condição de género.
Problemas de alojamento.

Outras das conclusões que ressaltaram dos debates promovidos nos vários distritos pelos sindicatos, associações de emigrantes e imigrantes, podem ser assim resumidas:

CONCLUSÕES DOS DEBATES:

- Embora Portugal tenha, comparativamente, uma legislação muito favorável, ainda existem muitas desigualdades ao nível social e laboral.
- Sobretudo muito desconhecimento da legislação existente por parte dos trabalhadores imigrantes.
- Importância de denunciar o aproveitamento ilegal desta situação pelos empresários.
- Importância de os trabalhadores imigrantes saberem que têm direitos e que se podem organizar com os sindicatos.
- Importância de serem os sindicatos a dar o primeiro passo para os contactar, informar e incentivar a reagir.
- Sonho dos trabalhadores imigrantes é igual ao dos trabalhadores portugueses: ter uma vida estável e condições de trabalho dignas.

A CGTP-IN entende que deve ser combatida toda a forma de economia clandestina e promovida uma integração plena dos imigrantes, se necessário através de novos instrumentos de natureza preventiva relativamente às práticas ilegais de maior gravidade em matéria laboral e de segurança social, nomeadamente através da medida imediatamente executória de suspensão da actividade.

A CGTP-IN não pode deixar de condenar com veemência a posição de muitas empresas e da própria administração pública, que assumem muitas vezes comportamentos hipócritas nas relações de trabalho com as comunidades imigrantes em Portugal. Em alguns casos, os

salários auferidos pelos estrangeiros estão abaixo dos mínimos legais, o que decorre em grande parte da existência de muitos trabalhadores indocumentados em Portugal.

4. AS POSIÇÕES E ORIENTAÇÕES POLÍTICO-SINDICAIS DA CGTP-IN PARA O TRABALHO SINDICAL NAS MIGRAÇÕES

- ***As migrações portuguesas***

A CGTP-IN, desde a sua fundação em 1970 e, em particular, desde a Revolução de Abril, sempre atribuiu uma especial atenção aos movimentos migratórios.

À época, essa atenção foi dirigida à emigração portuguesa, especialmente para os países europeus, destino da grande vaga da emigração dos anos 60 e 70 do século passado. Iniciou-se então a experiência do trabalho confederal com os movimentos migratórios que, posteriormente, aumentou e se enriqueceu por intermédio do trabalho sindical com a imigração em Portugal.

A primeira vaga de imigração surge ainda no tempo do fascismo, com o recrutamento de cidadãos cabo-verdianos para a construção civil. Na altura, essa foi a solução encontrada pelo regime ditatorial para substituir a falta de mão-de-obra mobilizada para a Guerra Colonial ou que emigrava, principalmente para França, Alemanha e outros países europeus.

Mas é especialmente a partir da década de 90, particularmente com a realização de grandes obras públicas, que o afluxo de imigrantes ao nosso país atinge números elevados. Nessa altura, as comunidades imigrantes representavam cerca de 6% da população, o que leva a CGTP-IN a direccionar mais meios e recursos para o trabalho com a imigração.

É nesta nova fase da imigração em Portugal que ressurgiu com toda a clareza no país o facto migratório que já se tinha observado no início dos anos 70 – a substituição da mão-de-obra portuguesa por mão-de-obra imigrante. Enquanto que, no início dos anos 70, foi a imigração cabo-verdiana que veio ocupar as necessidades de mão-de-obra, na década de 90 novamente se procedeu a esse processo de substituição, sendo que uma grande parte da imigração é oriunda do leste da Europa.

Com a generalização da subcontratação, designadamente na construção civil, instalou-se a precariedade praticamente total das relações de trabalho, surgiram grupos mafiosos ligados ao tráfico de seres humanos e ao trabalho forçado, com muitos imigrantes a ficarem reféns dos referidos grupos e de patrões sem escrúpulos.

Esta realidade deveu-se à adesão de Portugal à CEE, que possibilitou aos trabalhadores portugueses procurarem trabalho nos outros estados-membros. As empresas, especialmente as de construção e obras públicas, com falta de mão-de-obra, recrutaram trabalhadores estrangeiros, a esmagadora maioria sem documentos.

O resultado deste processo foi altamente positivo para as empresas porque, com a contratação de imigrantes, baixaram os seus custos de produção e aumentaram os seus lucros, e profundamente prejudicial para todos os trabalhadores em Portugal. Por um lado, aumentou exponencialmente a precariedade do trabalho, como dissemos, e, por outro, o patronato, aos trabalhadores imigrantes, na generalidade sem documentos, pagava salários inferiores, exigia maiores horários de trabalho, não facultava condições de saúde e segurança no trabalho nem pagava as contribuições para a Segurança Social.

Um processo que teve como consequência a criação de uma “bolsa” de trabalhadores imigrantes que o patronato usou para aumentar a pressão nas condições de trabalho existentes nos locais de trabalho e, inclusive, na negociação das convenções colectivas.

A consequência objectiva deste processo de *dumping* social foi a criação de uma discriminação material entre trabalhadores nacionais e imigrantes, em simultâneo com o nivelamento geral por baixo das condições de trabalho.

O recurso ao *dumping* social, com a cumplicidade de diversos governos, teve como consequência o aumento das taxas de lucro das empresas e o condicionamento da luta por melhores salários e condições de trabalho.

A CGTP-IN observou em pormenor este duplo movimento migratório, as suas causas e as suas consequências e quem eram os seus reais

beneficiários, pois o processo de *dumping* social que se desenrolava em Portugal era semelhante aos que se assistia noutros países com a emigração portuguesa.

A CGTP-IN tinha (como continua a ter) um ponto de observação privilegiado face à sua intervenção nos dois espaços sociais: em Portugal, no da imigração; nos outros países, no da emigração portuguesa.

Estudando as estatísticas e analisando tendências e estimativas, constatou-se que, em Portugal, o aumento da imigração era idêntico ao aumento da emigração.

Por esta razão, a CGTP-IN pôde retirar as conclusões político-sindiciais consequentes e colocar fundamentadamente, nos confrontos com o governo e nos debates com as universidades, os centros de investigação, o movimento associativo da imigração, a opinião pública e nas intervenções no movimento sindical internacional, que Portugal estava a ser utilizado como uma placa giratória de migrações, com todas as consequências negativas, contrariando frontalmente a tese dominante, que afirmava que a chegada de imigrantes representava um pico de crescimento económico nacional e expressava um novo ciclo de desenvolvimento, à semelhança do que tinha sucedido noutros países europeus depois da Segunda Guerra Mundial.

O duplo movimento migratório – saída de emigrantes de Portugal e chegada de imigrantes – teve consequências principalmente no mundo do trabalho. Os níveis remuneratórios médios não tiveram um crescimento elevado (bem pelo contrário, tiveram um crescimento reduzido), e os direitos laborais dos trabalhadores não sofreram significativas evoluções.

O resultado final deste duplo processo migratório foi a sua forte contribuição para que se tenha mantido em Portugal o modelo que então existia (e que ainda hoje se mantém em grande medida) de precariedade, baixos salários, mão-de-obra intensiva, diminuta incorporação tecnológica e reduzidos níveis de escolaridade (em comparação com as médias europeias).

- ***A experiência da CGTP-IN***

A experiência da CGTP-IN nesta frente sindical é, pois, o resultado acumulado durante dezenas de anos neste (duplo) trabalho sindical com os movimentos migratórios.

Os princípios, objectivos, metodologias e formas de acção e luta da CGTP-IN não diferem – somente se adaptam – às realidades concretas de cada situação, ao momento em que existem e aos recursos disponíveis.

O trabalho sindical da CGTP-IN na frente das migrações (e também no da luta contra o racismo e a xenofobia) foi sempre alicerçado em dois pilares:

- numa fortíssima componente de solidariedade com os migrantes;
- numa clareza total de quais são as causas profundas e as consequências dramáticas dos movimentos migratórios e estar na primeira linha do combate pela transformação dessa realidade.

- ***As causas profundas da emigração***

Para a CGTP-IN, foi sempre claro que as causas profundas dos movimentos migratórios são essencialmente económicas e sociais.

As principais causas são a pobreza, os baixos salários, o desemprego, a ausência de direitos laborais e sociais – ou seja, é a inexistência de expectativas positivas quanto ao futuro que empurra o/a trabalhador/a para a emigração. Esta é a causa profunda e fundamental para os movimentos de emigração de massas que envolvem centenas de milhares ou milhões de indivíduos e não é um qualquer impulso (individual e aventureiro) de conhecer Mundo, que só uma pequeníssima minoria possui.

Neste quadro, os movimentos emigratórios de um país representam também o baixo nível de desenvolvimento económico e social que esse país possui no plano internacional.

Os países com menor desenvolvimento económico, provocado por factores diversos, têm menores índices de condições de vida e

de trabalho, o que leva os seus cidadãos à emigração; os de maior desenvolvimento atraem os imigrantes originários desses países. As regras (injustas) do comércio internacional aumentam e aprofundam o fosso existente e, dessa forma, a espiral de causa-efeito não cessa de aumentar, como se constata.

- ***A guerra – outra das causas da emigração***

Existem outras causas que impulsionam os movimentos emigratórios. A guerra é uma delas e é a segunda causa principal dos movimentos emigratórios. A guerra, com o seu cortejo de mortes, destruições, barbaridades e insegurança geral, que afecta particularmente a população civil, provoca a criação de uma nova categoria de cidadãos – a categoria de *refugiados*, que é uma condição humana ainda mais dramática do que a de emigrante.

De facto, neste particular, a distinção entre migrantes e refugiados é muito ténue ou mesmo inexistente, pois as populações que se deslocam sabem unicamente que têm de abandonar rapidamente o seu território, habitação, actividade profissional e modo de vida, perdendo tudo o que tinham, sob pena de poderem perder a própria vida e a da sua família!

Ainda recentemente, assistimos ao vivo a este fenómeno dramático, a catástrofe humana do Mediterrâneo, que trataremos mais à frente.

- ***Os imigrantes contribuem decisivamente para a sociedade de acolhimento e de origem***

No seu percurso migratório, os migrantes, com o seu trabalho e energia, contribuem decisivamente para o desenvolvimento de duas sociedades, a de acolhimento e a de origem.

Para a *sociedade de acolhimento*, os principais contributos dos imigrantes reflectem-se na economia, através do seu trabalho; na demografia, através do reagrupamento familiar e/ou constituição de família; na interculturalidade, através da constituição do cosmopolitismo, que destrói sentimentos xenófobos; nos sistemas de segurança social,

através das respectivas contribuições; nas finanças públicas, através do pagamento dos respectivos impostos.

Porém, estes factores positivos têm um pressuposto capital: o de que os imigrantes estejam devidamente regularizados, ou seja, que exista a sua efectiva integração na sociedade de acolhimento – este é o primeiro dos elementos integradores na sociedade de acolhimento.

Cidadãos imigrantes em situação irregular (sem documentos), excluídos da sociedade, são facilmente utilizados por patrões sem escrúpulos, que os sobreexploram, praticam o *dumping* social e pressionam o mundo do trabalho desse país, são manipulados por máfias de tráfico de seres humanos ou grupos criminosos e são uma verdadeira chaga social.

Estes contributos desde há muito são estudados a nível nacional e internacional, com rigor e profundidade, nas universidades e centros de investigação, e os relatórios que periodicamente são editados afirmam a importância quantitativa e qualitativa do contributo dos imigrantes para a sociedade de acolhimento e de origem e desmentem, com dados, estatísticas e análises credíveis, os argumentos e estereótipos que as forças de extrema-direita falsamente propagandeiam junto das populações. Somente a racionalidade destas investigações pode enfrentar e vencer a emotividade que estas forças utilizam até ao limite.

Para a *sociedade de origem*, os emigrantes contribuem com as suas remessas de divisas para a família, fruto das poupanças do seu trabalho e que são fundamentais para o seu sustento e as finanças públicas do seu país; com a transmissão de novas formas e organização de trabalho apreendidas na sociedade de acolhimento; de novos modos de vida, colhidos na interculturalidade com os cidadãos da sociedade de acolhimento.

No seu percurso migratório, para contribuírem para o desenvolvimento de duas sociedades, os migrantes são, no mundo do trabalho, dos trabalhadores mais esforçados e dedicados, única forma de pouparem o suficiente para, simultaneamente, viverem na sociedade de acolhimento e enviarem poupanças para a de origem. Reconhecer este

facto é fundamental para a justa e devida valorização destes cidadãos do Mundo.

- ***Os migrantes são cidadãos – têm direitos!***

No seu percurso migratório, como acima se disse, os cidadãos migrantes têm direitos, seja quanto à sociedade de acolhimento, seja quanto à de origem.

Quanto à *sociedade de acolhimento*, o primeiro e principal direito é o de estarem regularizados e o segundo, o de terem condições materiais para se integrar, desde logo podendo fazer o respectivo reagrupamento familiar e tendo acesso aos direitos laborais, sociais e de cidadania.

Quanto à *sociedade de origem*, o principal direito é continuarem a ser reconhecidos como cidadãos que contribuem, agora com as suas remessas de divisas, para o seu país. Uma das principais formas desse direito ser reconhecido é que o país de origem crie condições para o seu retorno, quando o decidir fazer, em particular realizando protocolos de segurança social com o país de acolhimento que permitam a coordenação dos sistemas de pensões para que se possa realizar a cumulação da sua carreira contributiva aquando da reforma.

- ***Dois acontecimentos políticos recentes que confirmam a análise da CGTP-IN***

As análises da CGTP-IN são sustentadas na História, na sociologia das migrações e na experiência histórica das grandes correntes migratórias portuguesas (iniciando-se com as ocorridas em Portugal durante o fascismo, como atrás se referiu), e mais uma vez ficaram comprovadas por dois importantes acontecimentos políticos recentes, um nacional e outro internacional.

O primeiro, o caso português: referimo-nos às consequências da aplicação em Portugal do programa da troika e do governo de direita, neoliberal e conservador, de Passos Coelho – Paulo Portas.

Uma das consequências mais importantes do real empobrecimento de Portugal e da generalidade dos portugueses que o corte de rendimentos e direitos provocou foi a de uma nova corrente

emigratória, estimando-se que mais de 500 000 portugueses saíram de Portugal, principalmente para a Europa, nesse período.

Emigraram trabalhadores de todas as idades e com todas as qualificações profissionais, desde operários a quadros técnicos e de direcção, desde jovens a trabalhadores com mais idade, tantos homens como mulheres, das cidades e dos campos. Fizeram-no não por opção mas por imposição, depois de o primeiro-ministro Passos Coelho ter sugerido que emigrassem para solucionar a sua situação! Esta foi, entre outras, uma forma de manipular as estatísticas do desemprego mas que não evitou o repúdio generalizado da população por tal afirmação e pelo empobrecimento generalizado de que os desempregados foram vítimas.

O segundo, sobre a guerra: referimo-nos ao enorme movimento de refugiados que, fugindo da guerra e vindos do Norte de África, da África subsaariana, e inclusive, da Ásia, se deslocaram para a Europa por todas as vias e utilizando todos os meios para fugirem à guerra, à ameaça de morte, à insegurança, à fome e à miséria, enfrentando todos os perigos e correndo todos os riscos.

Este movimento mobilizou muitas centenas de milhares de pessoas, das quais dezenas de milhares arriscaram a vida ao atravessar o Mediterrâneo, tendo milhares perdido a vida nas suas águas!

E se este verdadeiro êxodo em direcção à Europa actualmente parece que parou, ou seja, que as suas origens objectivas estão solucionadas, tal não corresponde à verdade, pois muitas largas dezenas de milhares de pessoas ainda continuam a viver em condições sub-humanas nos acampamentos, muitos deles situados em países com fronteira com a UE, como é o caso da Turquia, mas não só, e que aguardam apenas uma oportunidade para entrarem na Europa.

A causa profunda deste êxodo de centenas de milhares de seres humanos é a existência de guerras injustas e internacionalmente condenadas pelas Nações Unidas e a opinião pública.

A CGTP-IN desde o início que se solidarizou activamente com todas estas vítimas e denunciou quais eram as principais origens deste verdadeiro drama humano.

Começou com a invasão do Afeganistão, em 2001, seguindo-se depois com a guerra do Iraque, em 2003, ambas realizadas pelos EUA presididos por G. Bush, sem o apoio das Nações Unidas. No caso da do Iraque, teve todo o apoio de Blair, Aznar e Durão Barroso. Acresce a destruição da Líbia, em 2011, pela NATO, impulsionada pela França e a Grã-Bretanha, e mais recentemente a agressão militar perpetrada contra a Síria, por terroristas apoiados pelos EUA e vários países da UE. Esta actuação belicista e militarista, que destruiu a estrutura económica e social destes países, desestruturou a sociedade civil e aniquilou as infra-estruturas do Estado, teve como resultado a transformação de sociedades organizadas e aparelhos de Estado funcionais, mesmo que frágeis ou limitados, em territórios sem lei e dominados por grupos tribais ou bandos criminosos, nos quais vigora a lei do mais forte ou uma interpretação abusiva e sanguinária de uma crença religiosa.

- ***As actuais políticas de relações externas e de cooperação da UE são erradas***

É neste quadro que constatamos que as actuais políticas de cooperação, apoio humanitário e relações externas da União Europeia são totalmente erradas, porque têm uma perspectiva securitária e militarista.

Também nesta área se faz sentir toda a influência decisiva da direita neoliberal e conservadora que vigora actualmente na União Europeia.

Os efeitos destas actuais políticas da UE são sentidos em dois campos, ambos extremamente importantes: *primeiro*, o da guerra, da destruição de sociedade e de estados, levando à miséria de povos inteiros e ao drama de milhões de refugiados; *segundo*, a conseqüente criação de uma pressão demográfica de milhões de cidadãos em fuga que buscam refúgio na Europa, o que, em vários países, forneceu argumentos aos movimentos de extrema-direita racistas e xenófobos para, agitando estereótipos, capitalizarem eleitoralmente os receios e preocupações de uma parte significativa da população e passarem a ter uma considerável representação parlamentar.

Esta política é frontalmente rejeitada e combatida pela CGTP-IN, que a denuncia e exige a sua profunda alteração!

- ***As actuais políticas de livre circulação de trabalhadores da UE são erradas***

Esta mesma política de direita, neoliberal e conservadora, faz-se sentir também no quadro da liberdade de circulação de trabalhadores na União Europeia, em especial devido à forma de aplicação da Directiva de Destacamento ou prestação e serviços, que teve a cobertura legal de vários acórdãos do Tribunal das Comunidades (Laval, Vicking e Ruffert). A prática que, na generalidade, está cada vez mais disseminada na Europa é a de que aos trabalhadores dos estados-membros da UE que se desloquem para outro estado-membro para trabalharem sejam aplicados salários e condições de saúde e segurança no trabalho inferiores, horários de trabalho superiores e condições laborais aquém daquelas que existem legalmente nesse Estado para os trabalhadores nacionais, a que acresce a não inscrição nos serviços locais da Segurança Social.

Esta prática discriminatória, técnica e sindicalmente designada *dumping* social, praticada por patrões sem escrúpulos a coberto da Directiva de Destacamento ou da prestação de serviços por empresas de trabalho temporário, representa objectivamente uma exploração destes trabalhadores. Mas não só, pois, simultaneamente, é um instrumento de enorme pressão e forte ataque do patronato, com a cobertura ou, no mínimo, a complacência do governo do Estado de acolhimento, para reduzir os direitos laborais e sociais existentes nesse mesmo Estado.

Quanto às políticas respeitantes aos imigrantes extracomunitários ou aos refugiados, seguem a mesma linha de exploração e discriminação – com as mesmas consequências sociais e políticas para os próprios e para a sociedade de acolhimento!

As actuais políticas de direita, neoliberal e conservadora, da UE quanto à liberdade de circulação, de imigração, de refugiados, de relações externas e cooperação são erradas e nefastas, provocam o *dumping* social, a guerra, a destruição, a miséria e, conseqüentemente, o nascimento ou fortalecimento de movimentos racistas e xenófobos e, inclusive, em vários países, o ressurgimento de ideias nazifascistas!

- ***Dumping social – suas consequências sociais e políticas***

O *dumping* social provoca socialmente, no mundo do trabalho nos estados-membros de acolhimento, um sentimento de preocupação ou mesmo de receio porque o seu exercício pelo patronato põe directamente em causa direitos laborais e sociais conquistados pelos trabalhadores através de fortes lutas realizadas durante muitos anos. Politicamente, o *dumping* social é uma das principais causas do nascimento ou crescimento dos sentimentos racistas e xenófobos e, conseqüentemente, dos movimentos populistas e nacionalistas em países europeus que, em vários casos, albergam ideias nazifascistas. Aproveitando o descontentamento popular e fazendo dos trabalhadores de outros estados-membros ou dos imigrantes a causa de todos os problemas laborais e sociais existentes, a extrema-direita fascista capitaliza o descontentamento social e cresce de forma preocupante!

O *dumping* social é uma verdadeira chaga social e um factor real de desestabilização política nas sociedades, em direcção a um verdadeiro retrocesso social e à criação, em vários estados-membros, de um perigoso ambiente político!

Neste quadro geral,

- ***A CGTP-IN considera:***

1. Que emigrar é um direito, mas não pode ser o único ou último recurso para se fugir à fome, ao desemprego ou à possibilidade de morte devido à guerra ou à insegurança.
2. Que é necessário combater as causas profundas, políticas, económicas e sociais, que provocam a emigração de massa e os grandes movimentos de refugiados, muito em especial, agressões militares contra países soberanos, como sucedeu; bem pelo contrário, estes países (e todos os restantes com menor desenvolvimento) devem ser, através da cooperação sustentada, apoiados nos seus processos de reconstrução e crescimento económico e social, enquanto suportes centrais para a estabilidade e a melhoria das condições de vida, de trabalho e de paz e segurança dos respectivos povos.

3. Que o trabalho dos imigrantes nos países de acolhimento constitui uma mais-valia para a economia, o reforço da sustentabilidade da Segurança Social e o cosmopolitismo das sociedades, devido às relações interculturais e humanas que estabelecem.

4. Que, exactamente por este enriquecimento material e cultural, os países de acolhimento deverão ter políticas de imigração acolhedoras e baseadas na igualdade e no combate a todas as desigualdades e discriminações, o racismo e a xenofobia.

5. Que deve promover-se a regularização dos imigrantes que não têm documentos, isto porque são os mais frágeis e vulneráveis, por vezes ficam reféns do patronato e de grupos de tráfico de seres humanos e não interagem na sociedade de acolhimento com medo de represálias e receio de serem identificados pela polícia e expulsos do país.

É neste plano que

- **A CGTP-IN afirma:**

1. Que as actuais políticas da UE quanto à livre circulação de trabalhadores, de relações externas, de imigração e de refugiados são totalmente erradas porque provocam o *dumping* social, a guerra, a destruição e a miséria e, em última análise, contribuem fortemente para o nascimento e/ou o crescimento da extrema-direita fascista e populista.

2. Que estas políticas da UE têm de ser substituídas por outras que apliquem o princípio da igualdade de condições e do direito do local a todos os trabalhadores destacados ou em prestação de serviços, sem quaisquer discriminações, que valorizem os imigrantes, sendo-lhes aplicados os mesmos princípios, que privilegiem a paz e a cooperação e que sejam humanistas e solidárias quanto aos refugiados e aos cidadãos que pedem asilo.

3. Que se solidariza especialmente com os refugiados e os cidadãos que pedem asilo.

4. Que combate todas as práticas de *dumping* social pelas consequências terríveis representam para a vida dos trabalhadores e as sociedades democráticas em que vivemos.

Dando corpo a estas posições,

- ***A CGTP-IN reivindica:***

1. Que a actual Directiva de Destacamento deve ser revista, tendo como base a aplicação do princípio da igualdade de condições no país de acolhimento, aplicando o princípio da Lei do lugar, sem discriminação e desigualdades.

2. Uma política de cooperação, de imigração e de asilo que respeite os direitos humanos, a dignidade humana e o princípio da igualdade de condições na efectivação de direitos do país de acolhimento.

3. Políticas públicas de integração de imigrantes respeitadoras da sua cultura, concretamente, (i) mecanismos de regularização de todos os que trabalham; (ii) acesso aos serviços públicos de saúde; (iii) reagrupamento familiar; (iv) acesso aos serviços públicos de ensino para os seus filhos; (v) acesso à habitação social, em caso de necessidade.

4. A criminalização de práticas claras de exploração dos trabalhadores por patrões sem escrúpulos.

5. Uma efectiva articulação das inspecções de trabalho a nível europeu.

Para continuar a realizar estas acções e para melhor as concretizar,

- ***A CGTP-IN vai manter e aprofundar:***

1. As relações bilaterais de solidariedade e cooperação com os sindicatos dos países de acolhimento ou origem, como forma de melhor concretizar a nossa luta contra as políticas erradas, a conquista de políticas justas e correctas, a integração harmoniosa nas sociedades de acolhimento, sem discriminações, e de combater o *dumping* social.

2. As campanhas de informação e formação junto aos emigrantes portugueses, no sentido de promover a filiação nos sindicatos dos países de acolhimento e a sua militância e assumpção de responsabilidades nas estruturas sindicais desses países.

3. A renovação e reforço dos protocolos que actualmente já existem com os países de acolhimento da emigração portuguesa – com o TUC (Grã-Bretanha), a OGBL (Luxemburgo) e o UNIA-USS (Suíça) –, e o fortalecimento das excelentes relações de solidariedade com as confederações sindicais dos países de origem da imigração em Portugal, muito particularmente, as dos países da CPLP.

4. As campanhas de informação e formação junto aos imigrantes em Portugal e junto dos outros trabalhadores e sindicalistas portugueses, no sentido de apoiar a integração dos imigrantes na sociedade portuguesa e no meio laboral, bem como defender os seus direitos laborais, sociais, culturais e políticos.

5. A ACÇÃO SINDICAL DA CGTP-IN COM OS/AS TRABALHADORES/AS IMIGRANTES

Como acima se disse, a CGTP-IN possui uma experiência riquíssima de trabalho sindical com os migrantes, fruto da actividade dos seus responsáveis sindicais nos locais de trabalho, da recolha de experiência com confederações sindicais estrangeiras que trabalham com a emigração portuguesa, da sua participação nos órgãos institucionais e da sua própria análise, estudo e reflexão.

Perante o aumento da importância das comunidades imigrantes e os consequentes desafios para os responsáveis sindicais, considerou-se importante a sistematização das principais direcções de trabalho sindical com os trabalhadores imigrantes, contribuindo-se para uma maior eficácia da acção sindical.

O que seguidamente se apresenta é uma condensação dos testemunhos, das experiências, da reflexão e da prática existente. O quotidiano da acção e luta sindical certamente irá fazer evoluir estas direcções de trabalho, incorporando, futuramente, novas experiências e reflexões.

1. OBJECTIVOS DA ACÇÃO SINDICAL DA CGTP-IN COM OS/AS TRABALHADORES/AS MIGRANTES

Os objectivos da acção sindical da CGTP-IN junto aos/às trabalhadores/as migrantes são os seguintes:

- Que todos os/as trabalhadores/as imigrantes que trabalham tenham acesso à sua regularização, ou seja, tenham legalizado a sua situação como cidadão.
- Que lhes sejam aplicados todos os direitos laborais e sociais e os salários contratuais.
- Que, quotidianamente, se combata nos locais de trabalho todas as discriminações e desigualdades de que os imigrantes são alvo.
- Que, pedagogicamente, os/as trabalhadores/as imigrantes sejam informados dos seus direitos e deveres enquanto trabalhador/a e cidadão/ã.

- Que se criem condições nas nossas organizações para a sua participação activa, o seu envolvimento e a responsabilização na nossa organização, sindicalizando-os e promovendo a sua eleição como delegados sindicais e, posteriormente, como dirigentes.
- Que o relacionamento humano entre todos os activistas (nacionais e imigrantes) seja pautado por relações de fraternidade e igualdade, atendendo naturalmente às respectivas particularidades culturais.
- Que se realize um esforço para a constituição de grupos de trabalho e/ou comissões de imigrantes nos sindicatos e nas estruturas com o objectivo de organizar e tratar dos assuntos específicos dos imigrantes.
- Que, com a nossa acção sindical, se contribua decisivamente para a sua integração na nossa sociedade, através da sua participação e empenhamento na nossa actividade sindical.

2. O TRABALHO, FIO CONDUTOR DA VIDA DO MIGRANTE

O trabalho é o fio condutor da vida do/a trabalhador/a imigrante.

O/a trabalhador/a emigra porque no país de origem não possui rendimentos suficientes para ter uma vida digna. As causas desta situação podem ser várias mas, muito em especial, as dificuldades no campo do trabalho (desemprego, baixos salários, precariedade, etc.).

No país de acolhimento, o/a trabalhador/a imigrante, numa fase inicial, “agarra” o primeiro trabalho que aparece, quase sempre precário, inseguro e auferindo salários inferiores aos estipulados legal e contratualmente, labora mais horas e em fracas ou inexistentes condições de segurança.

As comunidades imigrantes concentram-se tendencialmente em determinadas actividades económicas, geralmente de mão-de-obra intensiva e para as quais não é exigida escolaridade elevada ou formação técnico-profissional especial. Os principais sectores e actividades que recrutam migrantes são os da construção civil, agricultura, limpezas industriais ou domésticas, trabalhadores indiferenciados na hotelaria e restauração, operários não especializados na indústria transformadora.

Mas é nestes sectores de actividade e nestas profissões que os salários são mais baixos, os direitos são mais difíceis de efectivar, a dureza física é maior, a insalubridade, o risco e o perigo no trabalho são uma constante.

Nesta primeira fase, o/a trabalhador/a imigrante apoia-se em familiares e/ou amigos que já se encontram no país de acolhimento. Na ausência deste apoio, todo o processo se complexifica e o/a trabalhador/a imigrante pode mesmo ficar envolvido em redes de engajadores sem escrúpulos (ou mesmo de máfias de tráfico de seres humanos). Se o/a trabalhador/a migrante não dominar a língua do país de acolhimento, esta primeira fase torna-se ainda mais complexa.

Neste processo inicial, o seu objectivo principal é conseguir-se regularizar rapidamente, pois a sua integração na sociedade de acolhimento será mais célere, mas, principalmente, porque sabe que no trabalho esse é o passo essencial para ter acesso aos direitos e salários legais, ou seja, auferir mais rendimentos, objectivo fundamental que possui como migrante, pois deve economizar o maior volume de dinheiro no menor tempo possível. Na generalidade, ele tem que trabalhar para viver no país de acolhimento mas também para remeter divisas para a família que ficou no país de origem. Nesta medida, o/a trabalhador imigrante contribui duplamente com o seu esforço para o desenvolvimento de dois países: o de acolhimento (onde trabalha arduamente) e o do seu próprio país, através das remessas de divisas que envia para a família.

A sua regularização como imigrante permite a sua integração (segunda fase). Após esta ser adquirida, é mais fácil alterar a sua relação de trabalho e as respectivas condições (a mais importante das quais é o salário que auferirá), ter acesso aos direitos laborais e sociais existentes e exigir a respectiva efectivação.

Se o/a trabalhador/a imigrante não se conseguir regularizar, continuará a engrossar o mercado negro e a ser um excluído social, ficando mais vulnerável, muito particularmente na sua relação de trabalho, na qual continuará a ser alvo de sobreexploração praticada por patrões sem escrúpulos ou redes de engajadores, a que acresce o risco permanente de os serviços de estrangeiros/polícia o/a detectarem e agirem em conformidade com a legislação do país. Nestas condições, o/a

trabalhador/a imigrante continuará a ficar dependente de esquemas de marginalidade para (sobre)viver. Por outro lado, a própria sociedade de acolhimento também ficará mais fragilizada, devido à existência de *bolsas* de exclusão social, com o correspondente cortejo de ilegalidades e marginalidades e, mesmo, de possíveis actividades criminais.

Ao longo de todo este processo, o trabalho é o fio condutor da vida do migrante, repete-se.

E se o trabalho é o fio condutor, a organização que representa os interesses e defende o trabalho e os trabalhadores é a organização sindical. E este é o papel fundamental dos activistas e dirigentes sindicais.

3. LOCAL DE TRABALHO – ESPAÇO PRIVILEGIADO DE INTEGRAÇÃO DOS IMIGRANTES

Como acabámos de ver, ao longo do processo migratório, o trabalho é o fio condutor da vida do/a trabalhador/a imigrante.

O local de trabalho e/ou empresa é, pois, o local privilegiado para se contribuir decisivamente para a integração do/a trabalhador/a imigrante na sociedade de acolhimento.

O local de trabalho é:

- O espaço onde se encontra mais tempo útil.
- Onde se relaciona com os restantes trabalhadores, sejam nacionais, sejam outros imigrantes.
- Contactam com mais pessoas, interagindo e relacionando-se e, dessa forma, criando laços de conhecimento, amizade e confiança.
- Onde verifica a intervenção e a acção sindical pela melhoria das condições de trabalho.
- Onde se poderá empenhar na acção colectiva de todos os trabalhadores para efectivar os direitos existentes ou conquistar mais direitos.

O local de trabalho é o espaço privilegiado de socialização do imigrante – e a actividade sindical é complementar a este espaço.

É no local de trabalho que os activistas e dirigentes sindicais o podem mais facilmente identificar e contactar – sendo certo que também é no local de trabalho que existem intimidações e repressões dos patrões e, conseqüentemente, o natural receio do/a trabalhador/a imigrante. Neste quadro, o processo de contacto deverá ser realizado noutra local, a combinar com o/a próprio/a.

Após a sua identificação e contacto inicial, a principal preocupação deverá ser a resolução dos seus problemas, o primeiro dos quais talvez seja o seu próprio processo de regularização.

A sua participação na acção sindical e respectiva sindicalização e a sua possível eleição como delegado/a sindical é consequência de toda a acção sindical realizada e será efectuada no momento que for mais oportuno.

4. REIVINDICAÇÕES ESPECÍFICAS

Deve-se procurar fazer a identificação de reivindicações específicas relacionadas com as necessidades dos/as trabalhadores/as imigrantes e fazer a sua inclusão no CCT do sector ou no caderno reivindicativo de empresa. Esta é uma das formas mais eficazes de participação e envolvimento dos/as trabalhadores/as imigrantes na acção sindical.

Exemplo: a possibilidade de os imigrantes acumularem férias durante dois anos seguidos para terem um único período de férias de dois meses para se poderem deslocar ao país de origem. Este exemplo existe já em vários CCT.

5. CRIAÇÃO DE ESPAÇOS DE INTEGRAÇÃO SOCIAL

Uma outra forma de abertura da organização sindical às especificidades culturais dos/as trabalhadores/as imigrantes é a realização de iniciativas e/ou espaços de socialização onde se possam concretizar relações pessoais e interculturais.

Exemplo: a propósito de datas comemorativas ou festivas sensíveis aos imigrantes, pode-se efectuar a realização de encontros sindicais e/ou convívios de confraternização entre imigrantes e activistas e

dirigentes sindicais. Estes momentos são muito importantes para se criarem interacções pessoais e relações de confiança. A gastronomia e a música, por exemplo, são óptimos apoios a este tipo de iniciativas.

6. REACÇÕES DOS/AS TRABALHADORES/AS IMIGRANTES AO TRABALHO SINDICAL

Por vezes, encontramos por parte de alguns trabalhadores/as imigrantes desconanças na acção sindical que realizamos. Devemos compreender estas reacções dos migrantes à nossa acção sindical no contexto da sua cultura e tradições e do estágio de desenvolvimento da sua sociedade de origem.

Neste quadro, devemos agir pedagogicamente, informando sobre quais as tradições e os princípios constitucionais da nossa sociedade, a cultura do nosso povo e os princípios, objectivos e práticas da CGTP-IN e dos sindicatos.

Ou seja, nós somos uma organização sindical com deveres e direitos dos sindicalizados e da própria organização, e não uma qualquer entidade assistencialista.

7. O TRABALHO SINDICAL COM OS IMIGRANTES DEVE INCORPORAR UMA VERTENTE “SOCIAL”

O nosso trabalho é o de agir solidariamente com os imigrantes enquanto trabalhadores que, simultaneamente, são também cidadãos fragilizados que se encontram numa outra sociedade, que é diferente da sua.

Neste contexto, a CGTP-IN intervém com absoluto sentido solidário e enorme espírito de entreatajuda humana, mas recusando e combatendo qualquer espírito assistencialista ou trabalho do tipo “Misericórdia”.

Assim, é positiva a entreatajuda face a processos de regularização, de acesso a direitos sociais (educação, saúde), de habitação (acesso a habitação social e combatendo a especulação imobiliária), etc.

Ou seja, o trabalho sindical com a imigração, se tiver incorporado uma visão, uma prática “social”, será mais eficaz.

Nota: o trabalho sindical realizado pelas confederações sindicais dos países que acolheram (e acolhem) os emigrantes portugueses deve ser incorporado e replicado pela nossa confederação. O exemplo da CGT francesa dos anos 60 e 70 ou o do UNIA/Suíça e o da OGB-L/Luxemburgo dos anos 80 e 90 é riquíssimo nesta conjugação do trabalho sindical “puro” com uma abordagem dos aspectos sociais e das particularidades culturais dos migrantes.

8. RELAÇÕES COM O MOVIMENTO ASSOCIATIVO DA IMIGRAÇÃO

Historicamente, o relacionamento da CGTP-IN com o movimento associativo da imigração é muito positivo. Este relacionamento deve continuar a existir, baseado no respeito mútuo e na assunção de que cada organização tem a sua própria identidade (princípios, objectivos e práticas).

É um trabalho suportado na complementaridade, nos objectivos (defesa e integração dos imigrantes) e nas enormes possibilidades de acções comuns com objectivos convergentes. Porém, existem alguns casos em que as associações pretendem substituir o trabalho dos sindicatos, especialmente quando pretendem intervir no factor “trabalho”. Nestes casos, temos de abordar com sensibilidade estas associações e procurar solucionar esta situação.

Neste contexto, o apoio à criação e/ou desenvolvimento de associações de imigrantes é positivo. Aliás, a experiência demonstra que a capacidade de iniciativa e empenhamento do cidadão imigrante leva-o a participar quer no trabalho sindical quer nas actividades associativas, geralmente relacionadas com a sua comunidade de origem ou com o seu local de residência.

Seja na imigração em Portugal seja na emigração portuguesa, existem exemplos múltiplos desta dupla assunção de empenhamento do imigrante, que é simultaneamente activista ou quadro sindical e dirigente associativo de uma associação.

Contudo, jamais se deverá secundarizar o trabalho sindical ou permitir a sua desvalorização face às actividades associativas. Inclusive, para os responsáveis sindicais, o trabalho sindical deverá ter prioridade.

Finalmente, dever-se-á observar o movimento associativo não como um único bloco, mas sim tratar cada associação de imigrantes de acordo com os seus princípios, objectivos e práticas, já que, sob a denominação de “associação de imigrantes” se constituem, por vezes, entidades não idóneas que têm objectivos contrários à defesa dos interesses dos imigrantes.

Outras vezes, observamos que, em certas associações, quem possui maior influência ou as dirige mesmo são empresários originários da comunidade que utilizam as suas relações associativas para recrutar trabalhadores imigrantes mas não cumprindo com os seus deveres patronais, comportando-se como verdadeiros engajadores de mão-de-obra.

9. RELAÇÕES COM O PODER LOCAL

Há inúmeros bons exemplos de trabalho comum do movimento sindical com as autarquias, com o objectivo de defender os interesses dos imigrantes como cidadãos (ex.: informação, habitação, ensino da língua, etc.). Há mesmo autarquias que constituem conselhos de imigração – integração.

A participação como membros de pleno direito e a celebração de protocolos entre a estrutura sindical e a autarquia, nos quais estejam fixados os objectivos, as actividades e as competências de cada entidade, o período temporal e o financiamento, são uma boa prática a ser seguida.

Nota: em Portugal existem vários exemplos altamente positivos deste tipo de relações, seja de concelhos de imigração com a participação activa das uniões, seja de protocolos de cooperação entre autarquias e sindicatos (uniões).

10. RELAÇÕES COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL

Utilizar as relações já existentes com os meios de comunicação social ou com jornalistas sensíveis e solidários com esta temática para passar mensagens sindicais em que o público-alvo seja os imigrantes ou para combater estereótipos é outra boa prática a concretizar.

Produzir, na língua materna, comunicados específicos, boletins, programas radiofónicos nas rádios locais ou colunas e/ou páginas de opinião na imprensa regional é um bom exemplo que algumas das nossas estruturas levam a efeito com êxito e que deve ser multiplicado.

11. INTERMEDIAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

Algumas das nossas estruturas, incluindo a própria CGTP-IN, têm sido abordadas por engajadores de mão-de-obra (máfias) que oferecem a colocação de trabalhadores/as imigrantes.

Neste caso, a estrutura sindical funcionaria como intermediária para o recrutamento e/ou colocação de trabalhadores/as imigrantes.

O envolvimento da estrutura sindical nestes processos deve ser recusado terminantemente porque fere os nossos princípios e objectivos, e a estrutura sindical deve denunciar publicamente esta situação às entidades públicas competentes (polícia e ACT).

SEGUNDA PARTE

A LEGISLAÇÃO PORTUGUESA DA IMIGRAÇÃO

O quadro legal da imigração em Portugal é o Regime Jurídico de Entrada, Permanência, Saída e Afastamento de Cidadãos Estrangeiros do Território Nacional (Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho, tal como republicada pela Lei n.º 102/2017, de 28 de Agosto e o Decreto Regulamentar n.º 84/2007, de 5 de Novembro, tal como republicado pelo Decreto Regulamentar n.º 9/2018, de 11 de Setembro).

ENTRAR LEGALMENTE – OS VISTOS DE ENTRADA

1) *Como podem os cidadãos estrangeiros entrar legalmente em Portugal para trabalhar?*

Para entrar legalmente em território nacional, os cidadãos estrangeiros necessitam de:

- Ser portadores de documento de viagem (passaporte) válido reconhecido com validade superior, em pelo menos três meses, à duração da estada prevista.
- Ser titulares de visto de entrada válido e adequado à finalidade da deslocação ou estada.
- Dispor de meios de subsistência suficientes¹, quer para o período da estada quer para viagem de regresso ao país de origem.

Quando a finalidade da estada for o exercício de actividade profissional, os vistos adequados serão os seguintes, dependendo do tipo de actividade e da respectiva duração:

- a) Visto de curta duração para trabalho sazonal – para exercício de uma actividade laboral sazonal por período inferior a noventa dias.
- b) Visto de estada temporária para trabalho sazonal – para exercício de uma actividade laboral sazonal por período superior a noventa dias.
- c) Visto de estada temporária para exercício de uma actividade de investigação científica em centro de investigação, de uma actividade docente em estabelecimento de ensino superior ou de uma actividade altamente qualificada, durante um período de tempo inferior a um ano.
- d) Visto de estada temporária para exercício de uma actividade independente.

¹ A Portaria n.º 1563/2007, de 11 de Dezembro, fixa os meios de subsistência de que devem dispor os cidadãos estrangeiros para a entrada e permanência em território nacional. Ver também a Portaria n.º 760/2009, de 16 de Julho, que adopta medidas excepcionais relativas à fixação dos meios de subsistência.

- e) Visto de estada temporária no âmbito da transferência de trabalhadores.
- f) Visto de residência para exercício de actividade profissional subordinada.
- g) Visto de residência para exercício de actividade profissional subordinada altamente qualificada.
- h) Visto de residência para exercício de actividade profissional independente ou para imigrantes empreendedores.
- i) Visto de residência para actividade docente, altamente qualificada ou cultural.

2) O que é um visto de curta duração para trabalho sazonal?

O visto de curta duração para trabalho sazonal é um visto que permite ao seu titular entrar e permanecer em território nacional para exercer uma actividade profissional subordinada dependente das estações do ano, por período igual ou inferior a noventa dias.

3) O que é um visto de estada temporária (ou de longa duração) para trabalho sazonal?

O visto de longa duração para trabalho sazonal é um visto que permite ao seu titular entrar e permanecer em território nacional para exercer actividade profissional subordinada dependente das estações do ano, por período superior a noventa dias.

Este visto tem a validade do contrato de trabalho, não podendo no entanto ultrapassar os nove meses num período de doze meses.

4) Como se obtêm os vistos para trabalho sazonal (de curta ou de longa duração)?

Os vistos para trabalho sazonal são concedidos aos cidadãos estrangeiros que reúnam as seguintes condições:

- Dispor de documento de viagem válido pelo período de validade do visto.
- Dispor de título de transporte válido que assegure o regresso ao país de origem.

- Não estar indicado para efeitos de não admissão no Sistema Schengen por qualquer estado-membro da UE, nem no Sistema Integrado de Informação do SEF.
- Não ter sido sujeito a medida de afastamento e encontrar-se no período de interdição de entrada.
- Não ter sido condenado por crime que, em Portugal, seja punível com pena de prisão superior a um ano, ainda que não tenha sido cumprida ou a sua execução esteja suspensa.
- Ser titular de um contrato de trabalho ou de promessa de contrato de trabalho válidos para o exercício de trabalho sazonal, celebrado com empresa de trabalho temporário ou com empregador estabelecido em território nacional, e que identifique o local, o horário e o tipo de trabalho, bem como a respectiva duração, remuneração e direito a férias.
- Dispor de protecção na doença em moldes idênticos aos dos cidadãos nacionais, ou seguro de saúde.
- Ter seguro de acidentes de trabalho disponibilizado pelo empregador.
- Dispor de alojamento condigno, que pode ser proporcionado pelo empregador em determinadas condições.

Os pedidos de visto para trabalho sazonal devem ser apresentados no país de origem dos requerentes, nos postos consulares e secções consulares portuguesas, instruídos com os documentos comprovativos de que o requerente preenche as condições exigidas.

No momento do pedido de visto, deve ser facultada ao requerente informação sobre a entrada e permanência em território português, sobre a documentação legalmente exigida para o efeito e sobre os direitos, deveres e garantias de que é titular.

O prazo de decisão é de trinta dias contados da data da apresentação do pedido de visto.

5) Os pedidos de visto para trabalho sazonal podem ser indeferidos?

Podem, em determinadas condições.

O visto de curta duração para trabalho sazonal pode ser recusado nos termos do Código Comunitário de Vistos², nas seguintes situações:

- Se o documento de viagem apresentado for falso.
- Se o objectivo e condições da estada não estiverem devidamente justificados.
- Se não forem apresentados documentos comprovativos da existência de meios de subsistência.
- Se o requerente estiver indicado no SIS ou em bases de dados nacionais dos estados-membros para efeitos de recusa de entrada.
- Se o requerente for considerado uma ameaça para a ordem pública, a segurança interna ou a saúde pública.
- Se não for apresentada prova de seguro médico adequado e válido.
- Se existirem dúvidas razoáveis quanto à autenticidade dos documentos comprovativos apresentados ou à veracidade do seu conteúdo, à fiabilidade das declarações prestadas ou à sua intenção de sair do território antes de o visto pedido caducar.

O visto de estada temporária para trabalho sazonal é indeferido se:

- Não estiverem reunidas as condições de concessão acima referidas.
- Os documentos apresentados tiverem sido obtidos de modo fraudulento, falsificados ou adulterados.
- Se tiver sido aplicada ao empregador qualquer sanção por utilização de actividade de cidadão estrangeiro em situação ilegal.
- Se o requerente não tiver cumprido as obrigações decorrentes de anterior admissão como trabalhador sazonal.

² Os vistos de curta duração, bem como os vistos de trânsito, estão sujeitos às regras do Código Comunitário de Vistos, estabelecido pelo Regulamento (CE) n.º 810/2009, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de Julho de 2009.

- Se o empregador tiver suprimido, nos doze meses imediatamente anteriores à data do pedido, um posto de trabalho permanente a fim de criar a vaga para o trabalhador sazonal.
- Se o empregador não desenvolver qualquer actividade económica ou a sua empresa estiver dissolvida ou em processo de insolvência.

6) *Quais os direitos dos titulares de visto para trabalho sazonal de curta ou de longa duração?*

Os titulares de visto sazonal de curta duração ou de longa duração têm direito de entrar e permanecer em território nacional para exercer a actividade laboral especificada no respectivo visto para um ou para vários empregadores sucessivos.

Os titulares deste tipo de vistos têm direito à igualdade de tratamento em matéria de segurança social, benefícios fiscais, filiação sindical, reconhecimento de diplomas, certificados e outros títulos profissionais, no acesso a bens e serviços à disposição do público, bem como em matéria de direitos laborais decorrentes de lei ou contratação colectiva, incluindo pagamento de remunerações em atraso, serviços de aconselhamento sobre trabalho sazonal e ensino e formação profissional.

No que respeita ao alojamento, sendo proporcionado a título gratuito ou oneroso pelo próprio empregador, deve obedecer às condições de salubridade e segurança genericamente em vigor; e ser objecto de contrato escrito ou de cláusula(s) incluída(s) no contrato de trabalho que defina(m) as condições de alojamento. No caso de ser facultado a título oneroso, a renda exigida deve ser proporcional à remuneração do trabalho e às condições do alojamento, não podendo ser automaticamente deduzida do salário nem ter valor superior a 20% deste.

7) *O que é um visto de estada temporária no âmbito da transferência de trabalhadores?*

Este tipo de visto é concedido a cidadãos nacionais de estados partes da Organização Mundial de Comércio que são transferidos

para prestação de serviços ou realização de formação profissional em território português, desde que esta transferência preencha as seguintes condições:

- Seja efectuada entre estabelecimentos da mesma empresa ou grupo de empresas, devendo o estabelecimento situado em território nacional prestar serviços equivalentes aos prestados pelo estabelecimento do qual o cidadão estrangeiro é transferido.
- Os trabalhadores transferidos têm de ser trabalhadores subordinados (ou sócios) há pelo menos um ano do estabelecimento de onde provêm e ter uma das seguintes categorias: quadros superiores da empresa, com poderes de direcção, que gerem um estabelecimento ou departamento, sob orientações gerais do conselho de administração; trabalhadores com conhecimentos técnicos específicos essenciais à actividade, ao equipamento de investigação, às técnicas ou à gestão; trabalhadores que venham realizar formação profissional no estabelecimento situado em território nacional.

8) O que é e como se obtém um visto de residência?

O visto de residência é um visto que se destina a permitir a entrada em Portugal a fim de solicitar uma autorização de residência.

Este visto, em princípio, habilita o seu titular a permanecer em Portugal durante quatro meses.

Existem seis tipos diferentes de vistos de residência, consoante a finalidade da estada:

- Visto de residência para exercício de actividade profissional subordinada.
- Visto de residência para exercício de actividade profissional independente ou para imigrantes empreendedores.
- Visto de residência para actividade de investigação ou altamente qualificada.
- Visto de residência para estudo, intercâmbio de estudantes, estágio profissional ou voluntariado.

- Visto de residência no âmbito da mobilidade de estudantes do ensino superior.
- Visto de residência para reagrupamento familiar.

9) O que é um visto de residência para exercício de actividade profissional subordinada?

O visto de residência para exercício de actividade profissional é o visto que habilita o seu titular, uma vez reunidas as condições legais, a solicitar uma autorização de residência para trabalhar em território nacional.

O visto de residência para exercício de actividade profissional subordinada deve ser requerido na embaixada, posto ou secção consular do país de residência habitual do requerente ou no país da área de jurisdição consular do Estado da sua residência, em impresso próprio e instruído com os seguintes documentos:

- Duas fotografias iguais tipo passe.
- Passaporte.
- Certificado de registo criminal emitido pela autoridade competente do país da nacionalidade ou de residência actual do requerente.
- Requerimento para consulta do registo criminal português pelo SEF.
- Seguro de viagem válido que permita cobrir as despesas necessárias por razões médicas, incluindo assistência médica urgente e eventual repatriamento.
- Comprovativo da existência de meios de subsistência.
- Cópia do título de transporte de regresso.
- Contrato de trabalho, promessa de contrato de trabalho ou manifestação individualizada de interesse.
- Declaração comprovativa, emitida pelo IEFP, de que o contrato de trabalho ou manifestação individualizada de interesse se encontra abrangido pelo contingente global em vigor e a oferta não foi preenchida por trabalhador com preferência.

- Comprovativo atestando estar habilitado a exercer a profissão, se esta se encontrar regulamentada em Portugal.

A concessão de visto de residência para exercício de actividade profissional subordinada depende da existência de oportunidades de emprego não preenchidas por nacionais portugueses, nacionais dos estados-membros da União Europeia, do Espaço Económico Europeu (EEE) ou de Estado terceiro com o qual a União Europeia tenha celebrado acordo de livre circulação de trabalhadores, bem como trabalhadores nacionais de estados terceiros com residência legal em Portugal.

Para este efeito, o Conselho de Ministros, mediante parecer prévio da Comissão Permanente de Concertação Social, aprova anualmente o contingente global de oportunidades de emprego presumivelmente não preenchidas pelos trabalhadores com preferência.

O IEFP mantém um sistema de informação das ofertas de emprego disponíveis para cidadãos de países terceiros, actualizado e acessível ao público através da Internet, e divulga-as por iniciativa própria ou a pedido das entidades empregadoras ou das associações de imigrantes reconhecidas como representativas. Estas ofertas são divulgadas pelas embaixadas e postos consulares, por via diplomática, junto dos serviços competentes do país terceiro.

Os cidadãos estrangeiros que pretendam ocupar uma destas ofertas apresentam a sua candidatura directamente à entidade empregadora, que, por sua vez, procede à selecção e envia directamente ao candidato todos os documentos de que necessita para requerer o respectivo visto.

Excepcionalmente, desde que o candidato preencha as condições gerais para obtenção de um visto de residência para exercício de actividade profissional subordinada e possua contrato de trabalho, o visto poderá ser concedido independentemente do contingente global fixado, desde que se comprove, mediante declaração emitida pela IEFP a pedido da entidade empregadora, que a oferta não foi preenchida por trabalhador com preferência. De notar que a emissão de visto nestas condições carece de autorização expressa do director-geral dos Assuntos Consulares e das Comunidades portuguesas.

10) O que é um visto de residência para actividade profissional subordinada altamente qualificada?

Este tipo de visto é concedido para permitir aos respectivos titulares a entrada em território nacional para exercer uma actividade altamente qualificada, enquanto trabalhador subordinado.

Para obter este visto, é necessário:

- Ser titular de um contrato de trabalho, ou promessa de contrato de trabalho, com duração de pelo menos um ano.
- Auferir uma remuneração anual pelo menos no valor de 1,5 vezes o salário bruto médio anual em Portugal ou de 3 IAS.
- No caso de profissão regulamentada, ser titular de qualificações profissionais elevadas, devidamente comprovadas nos termos legais, necessárias para o acesso e exercício da profissão indicada no contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho.
- No caso de profissão não regulamentada, ser titular de qualificações profissionais elevadas, adequadas à actividade ou sector especificado no contrato ou na promessa de contrato de trabalho.

11) O que é um visto de residência para exercício de actividade profissional independente ou para emigrantes empreendedores?

O visto de residência para exercício de actividade profissional independente destina-se a permitir a entrada em território nacional aos cidadãos estrangeiros que aqui pretendam exercer uma actividade profissional independente e que se encontrem habilitados para tal, desde que disponham de um contrato ou proposta escrita de contrato de prestação de serviços.

O visto de residência para imigrantes empreendedores destina-se a cidadãos estrangeiros que pretendam investir em Portugal, desde que tenham efectuado operações de investimento e comprovem possuir meios financeiros disponíveis em Portugal, incluindo os decorrentes de financiamento obtido junto de instituição financeira nacional, ou que desenvolvam um projecto empreendedor, como por exemplo a criação de uma empresa inovadora.

12) O que é um visto de residência para exercício de actividade docente, altamente qualificada ou cultural?

Este tipo de visto de residência é concedido a nacionais de Estado terceiro para exercício de uma actividade docente, altamente qualificada ou cultural, desde que disponham de:

- Contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho, contrato de prestação de serviços ou carta-convite emitidos por instituição de ensino ou de formação profissional.
- Termo de responsabilidade emitido por empresa devidamente certificada.
- Carta-convite emitida por empresa ou entidade que realize em território nacional uma actividade cultural reconhecida.
- Carta-convite emitida por centro de investigação.

13) Em que casos é que um visto pode ser cancelado?

Qualquer visto de entrada, incluindo os concedidos para exercício de actividade profissional, pode ser cancelado nas seguintes situações:

- Quando o titular não satisfaça ou tenha deixado de satisfazer as condições fixadas para a sua concessão.
- Quando o visto tenha sido emitido com base na prestação de falsas declarações, utilização de meios fraudulentos ou através da invocação de motivos diferentes daqueles que motivaram a entrada do seu titular no país.
- Quando o titular seja objecto de uma medida de afastamento do território nacional.
- Quando o seu titular constitua perigo ou ameaça grave para a ordem pública, a segurança ou a defesa nacional, pelo seu envolvimento em actividades relacionadas com a prática de terrorismo, nos termos da respetiva lei.

O visto de curta duração para trabalho sazonal e o visto de estada temporária (ou de longa duração) para trabalho sazonal podem ser cancelados se o seu titular permanecer em território nacional para fins diferentes daqueles para os quais foi autorizada a sua permanência,

se os documentos apresentados tiverem sido obtidos de forma fraudulenta, falsificados ou adulterados e, ainda, se for aplicada ao empregador qualquer sanção por utilização de actividade de cidadão estrangeiro em situação ilegal.

No caso de o visto ser cancelado com este último fundamento, ou seja, por sanção aplicada ao empregador, este é responsável pelo pagamento de qualquer compensação resultante da relação laboral, incluindo o pagamento de salários e outras prestações a que o trabalhador tenha direito de acordo com a lei laboral.

Os vistos de residência ou de estada temporária podem ainda ser cancelados se o seu titular, sem razões atendíveis, se ausentar do país pelo período de sessenta dias, durante o período de validade do visto.

O visto de residência é ainda cancelado se o pedido de autorização de residência for indeferido.

14) Se o prazo do visto terminar, o que deve fazer o cidadão estrangeiro seu titular para permanecer em Portugal?

Se pretender continuar em Portugal por período de tempo superior ao facultado à entrada, deve solicitar uma prorrogação de permanência, a qual só poderá ser concedida caso se mantenham as condições que permitiram a admissão do cidadão estrangeiro. No caso dos vistos para exercício de actividade profissional, é sempre necessária a manutenção de contrato de trabalho.

Os pedidos de prorrogação de permanência são apresentados no SEF, em impresso próprio, assinado pelo requerente, pelo seu representante legal ou por via electrónica, e acompanhados dos seguintes documentos:

- Passaporte válido.
- Comprovativo de meios de subsistência e de alojamento.
- Requerimento para consulta do registo criminal português pelo SEF, se o período de estada requerido for superior a noventa dias.

- Título de transporte que assegure o regresso, sempre que a estada requerida seja superior a noventa dias.

Além destes, devem ser apresentados os documentos que comprovem, em cada caso, a manutenção das condições que permitiram a admissão em território nacional.

No caso do visto de curta duração para trabalho sazonal, a permanência pode ser prorrogada até ao limite de nove meses, desde que se mantenham as condições que permitiram a admissão do trabalhador, independentemente da alteração do empregador.

No caso do visto de estada temporária (ou de longa duração) para trabalho sazonal, a permanência pode ser prorrogada até ao limite de nove meses num período de doze meses, desde que se mantenham as condições que permitiram a admissão e independentemente da alteração do empregador.

O pedido de prorrogação de permanência apresentado por titular de visto de residência deve ainda ser acompanhado do comprovativo do pedido de concessão de autorização de residência.

RESIDIR LEGALMENTE – AS AUTORIZAÇÕES DE RESIDÊNCIA

15) O que é uma autorização de residência?

A autorização de residência é um título legal que permite ao seu titular, cidadão estrangeiro, residir em Portugal durante um certo período de tempo ou por tempo indeterminado.

De acordo com a actual lei, residente legal é o cidadão estrangeiro habilitado com título de residência de validade igual ou superior a um ano.

16) Que tipos de autorização de residência existem?

A lei prevê a existência de dois tipos de autorização de residência, consoante o seu período de validade:

- Autorização de residência temporária.
- Autorização de residência permanente.

a) O que é uma autorização de residência temporária?

A autorização de residência temporária é um título de residência que permite ao cidadão estrangeiro residir em Portugal durante um certo período de tempo e que tem as seguintes características:

- É válida em regra pelo período de um ano a partir da sua emissão.
- É renovável por períodos sucessivos de dois anos.
- Deve ser renovada sempre que se verifique qualquer alteração num dos elementos de identificação nela registados.

b) O que é uma autorização de residência permanente?

A autorização de residência permanente é um título de residência que permite ao cidadão estrangeiro residir em Portugal por tempo indeterminado e que se caracteriza essencialmente por não ter limite de validade; deve ser renovada de cinco em cinco anos ou sempre que se verifique alteração de um dos elementos de identificação registados.

Por outro lado, a lei distingue também vários tipos de autorização de residência em função da sua finalidade, nomeadamente:

- Para exercício de actividade profissional subordinada.
- Para exercício de actividade profissional independente ou para imigrantes empreendedores.
- Para exercício de actividade de docência, altamente qualificada ou cultural.
- Para investigação, estudo, estágio profissional não remunerado ou voluntariado.
- Para actividade de investimento.
- Para reagrupamento familiar.

17) *Em que condições pode um cidadão estrangeiro requerer uma autorização de residência para exercício de actividade profissional subordinada?*

Qualquer cidadão estrangeiro portador de um visto de residência para exercício de actividade profissional subordinada pode requerer uma autorização de residência para este fim, desde que reúna as seguintes condições:

- Presença em território nacional.
- Inexistência de qualquer facto que, se fosse conhecido das autoridades antes da concessão do visto, teria impedido tal concessão.
- Posse de meios de subsistência.
- Alojamento.
- Ausência de condenação por crime que, em Portugal, seja punível com pena privativa de liberdade superior a um ano.
- Não se encontrar no período de interdição de entrada subsequente a medida de afastamento.
- Não estar indicado no Sistema de Informação Schengen nem no Sistema Integrado de Informação do SEF para efeitos de não admissão.
- Ter contrato de trabalho celebrado nos termos da lei.
- Estar inscrito na Segurança Social.

O cidadão que reúna estas condições deve apresentar o seu pedido em impresso próprio, de modelo aprovado, presencialmente, junto de qualquer direcção ou delegação regional do SEF, acompanhado de duas fotografias tipo passe e dos documentos comprovativos da sua situação, designadamente o contrato de trabalho.

Os pedidos de concessão de autorização de residência a titulares de visto de residência e os pedidos de renovação de autorização de residência podem ser apresentados através da plataforma electrónica, dispensando-se a entrega de documentos que o SEF já tenha à sua disposição, sem prejuízo de a sua apresentação ser exigida no momento da deslocação ao SEF.

18) Existe alguma forma de obter uma autorização de residência para exercício de actividade profissional subordinada sem ter um visto de residência?

Excepcionalmente, pode ser dispensada a posse de visto de residência, desde que, além de satisfazer todas as condições gerais exigíveis para requerer uma autorização de residência, o cidadão estrangeiro:

- ✓ Possua um contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho, ou tenha uma relação laboral comprovada por um sindicato, um representante das comunidades imigrantes com assento no Conselho para as Migrações, ou pela Autoridade para as Condições do Trabalho.
- ✓ Tenha entrado legalmente em território nacional.
- ✓ Esteja inscrito na Segurança social, excepto nos casos em que o documento apresentado seja uma promessa de contrato de trabalho.

Neste caso, para dar início ao procedimento oficioso de concessão excepcional de autorização de residência, o cidadão estrangeiro que preencha estes requisitos deve manifestar o seu interesse através do sítio do SEF na Internet ou directamente numa das suas delegações regionais.

O pedido de dispensa de visto de residência deve ser acompanhado dos seguintes documentos:

- Contrato de trabalho, promessa de contrato de trabalho ou documento que prove a existência de relação laboral.
- Documento que comprove a entrada legal em território nacional.
- Informação necessária para verificação da inscrição na administração fiscal e na Segurança Social, se aplicável.

Este pedido pode ser apresentado em simultâneo com o pedido de autorização de residência, devendo neste caso ser apresentados também os documentos necessários para o efeito.

19) Que outras possibilidades existem para obter uma autorização de residência sem ter visto de residência?

Não carecem de visto para obtenção de autorização de residência temporária os cidadãos estrangeiros que se encontrem numa das seguintes situações:

- Menores, filhos de cidadãos estrangeiros titulares de autorização de residência, nascidos em território português.
- Menores nascidos em território nacional que aqui tenham permanecido e se encontrem a frequentar a educação pré-escolar ou o ensino básico, secundário ou profissional.
- Filhos de titulares de autorização de residência que tenham atingido a maioridade e tenham permanecido habitualmente em território nacional desde os 10 anos de idade.
- Maiores nascidos em território nacional que não se tenham ausentado ou que aqui tenham permanecido desde idade inferior a 10 anos.
- Menores obrigatoriamente sujeitos a tutela.
- Que tenham deixado de beneficiar do direito de asilo em Portugal em virtude de terem cessado as razões com base nas quais obtiveram tal protecção.

- Que sofram de uma doença que requeira assistência médica prolongada que obste ao retorno ao seu país, a fim de evitar risco para a saúde do próprio.
- Que tenham cumprido serviço militar efectivo nas Forças Armadas Portuguesas.
- Que, tendo perdido a nacionalidade portuguesa, tenham permanecido em território nacional nos últimos quinze anos.
- Que não se tenham ausentado do território nacional e cujo direito de residência tenha caducado.
- Que tenham filhos menores residentes em Portugal ou com nacionalidade portuguesa, sobre os quais exerçam efectivamente as responsabilidades parentais e a quem assegurem sustento e educação.
- Agentes diplomáticos ou consulares, respectivos cônjuges, descendentes e ascendentes a cargo, acreditados em Portugal por período não inferior a três anos.
- Que sejam ou tenham sido vítimas de infracção penal ou contra-ordenacional grave ou muito grave referente à relação de trabalho e que se traduza em condições de desprotecção social, de exploração salarial ou de horário, em condições de trabalho particularmente abusivas ou no caso da utilização de trabalho de menores em situação ilegal, de que existam indícios comprovados pela Autoridade para as Condições do Trabalho, desde que tenham denunciado a infracção às entidades competentes e com elas colaborem.
- Que tenham beneficiado de autorização de residência por serem vítimas de infracções penais ligadas ao tráfico de pessoas ou auxílio à imigração ilegal³.
- Que tenham beneficiado de autorização de residência para estudo, no ensino secundário ou superior, e concluídos os estudos pretendam exercer uma actividade profissional em Portugal.

³ As vítimas de tráfico de pessoas ou de acção de auxílio à imigração ilegal gozam de um regime especial de concessão de autorização de residência, previsto nos artigos 109.º e seguintes desta Lei.

- Que tenham beneficiado de autorização de residência para estudo em instituição de ensino superior ou para investigação e, findos estes, pretendam procurar trabalho ou criar uma empresa em território nacional.
- Que tenham beneficiado de um visto de estada temporária para actividade de investigação ou altamente qualificada e pretendam exercer em Portugal uma actividade de investigação, uma actividade docente num estabelecimento de ensino superior ou altamente qualificada.
- Que façam prova de actividade de investimento.

20) Como efectuar o pedido de autorização de residência com dispensa de visto de residência?

O pedido de autorização de residência com dispensa de visto de residência é feito nos termos gerais, acompanhado dos seguintes documentos:

- ✓ Passaporte válido.
 - ✓ Comprovativo de que dispõe de meios de subsistência e de alojamento.
 - ✓ Requerimento para consulta do registo criminal português pelo SEF.
 - ✓ Certificado de registo criminal do país de origem, quando exigido.
- E
- ✓ Os documentos de prova específicos para cada uma das situações de dispensa de visto.

21) Como efectuar o pedido de autorização de residência no caso de ser vítima de infracção laboral?

O pedido de autorização de residência por vítimas de infracção penal ou contraordenacional grave ou muito grave referente à relação de trabalho é acompanhado de:

- ✓ Cópia do auto de denúncia.
- ✓ Declaração emitida pela Autoridade para as Condições do Trabalho ou autoridade judiciária confirmando a colaboração do requerente com a investigação e a existência de prova indiciária das infracções.
- ✓ Declaração emitida pela Autoridade para as Condições do Trabalho atestando a existência de uma situação de desprotecção social, exploração salarial e de horário.

22) A quem pode ser concedida uma autorização de residência permanente?

Podem beneficiar de uma autorização de residência permanente os cidadãos estrangeiros que cumulativamente:

- Sejam titulares de autorização de residência temporária há pelo menos cinco anos.
- Durante os últimos cinco anos de residência em Portugal não tenham sido condenados em pena ou penas que, isolada ou cumulativamente, ultrapassem um ano de prisão, ainda que, no caso de condenação por crime doloso previsto nesta lei ou por crime de terrorismo, por criminalidade violenta ou especialmente violenta ou altamente organizada, a respectiva execução tenha sido suspensa.
- Disponham de meios de subsistência.
- Disponham de alojamento.
- Comprovem ter conhecimentos de português básico.

23) Quais os direitos do titular de autorização de residência?

Em princípio, o residente legal, ou seja, o titular de uma autorização de residência válida, tem todos os direitos e está adstrito aos mesmos deveres que o cidadão nacional, com excepção daqueles que a Constituição e a Lei reservam exclusivamente aos cidadãos nacionais.

No entanto, o artigo 83.º da Lei n.º 23/2007 especifica que os titulares de autorização de residência têm direito:

- À educação e ao ensino.
- Ao exercício de uma actividade profissional subordinada ou independente.
- À orientação, formação, aperfeiçoamento e reciclagem profissionais.
- Ao acesso à saúde.
- Ao acesso ao direito e aos tribunais.

A mesma lei garante ainda a igualdade de tratamento em matéria de segurança social, benefícios fiscais, filiação sindical, reconhecimento de diplomas, certificados e outros títulos profissionais e no acesso a bens e serviços à disposição do público.

Esta disposição da Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho, na sua redacção actual, não pode contudo ser interpretada no sentido de limitar ou restringir os direitos que a Constituição reconhece aos cidadãos estrangeiros com residência legal no território nacional.

24) Uma autorização de residência pode ser cancelada? Com que fundamento?

A autorização de residência pode ser cancelada nas seguintes situações:

- Se o seu titular for objecto de uma decisão de afastamento coercivo ou de expulsão do território nacional.
- Se a autorização de residência tiver sido concedida com base em declarações falsas ou enganosas, documentos falsos ou falsificados, ou através da utilização de meios fraudulentos.

- Se existirem razões sérias ou indícios reais para crer que o seu titular cometeu ou tenciona cometer actos criminosos graves no território da União Europeia.
- Por razões de ordem ou segurança públicas.
- Se o titular sem razões atendíveis se ausentar do país por longos períodos.

25) Que outros tipos de autorização de residência especiais existem?

a) Autorização de residência “cartão azul”.

É uma autorização de residência que habilita o seu titular a residir e a exercer em território nacional uma actividade profissional altamente qualificada em determinadas condições especiais.

b) Autorização de residência especial para deslocalização de empresas.

É uma autorização de residência especial concedida a administradores e trabalhadores de empresas com sede ou estabelecimento principal ou secundário num país do Espaço Económico Europeu que sejam transferidas para território nacional, desde que estes cidadãos já disponham de título ou autorização de residência no país do EEE.

c) Autorização de residência para trabalhadores transferidos dentro da empresa.

Autorização de residência que habilita o seu titular a residir e a trabalhar em território nacional no âmbito de uma transferência dentro da empresa ou grupo de empresas, com a qual mantém uma relação laboral estável.

O ESTATUTO DE RESIDENTE DE LONGA DURAÇÃO

26) Quem pode beneficiar do estatuto de residente de longa duração?

Podem ser beneficiários do estatuto de residente de longa duração os nacionais de estados terceiros que residam legalmente no território nacional e preencham as seguintes condições:

- Residência legal e ininterrupta em território nacional durante os cinco anos imediatamente anteriores à apresentação do pedido.
- Recursos estáveis e regulares suficientes para a sua própria subsistência e dos seus familiares, sem recurso ao subsistema de solidariedade.
- Seguro de saúde.
- Alojamento.
- Fluência no português básico.

27) Como pedir o estatuto de residente de longa duração?

O pedido de concessão do estatuto de residente de longa duração é apresentado em impresso próprio, presencialmente, na direcção ou delegação regional do SEF da área de residência do requerente, acompanhado dos seguintes documentos:

- Documento de viagem (passaporte) válido.
- Documento comprovativo de que dispõe de recursos estáveis e regulares suficientes.
- Cópia do contrato de seguro de saúde ou comprovativo de que está abrangido pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS).
- Requerimento para consulta do registo criminal pelo SEF.
- Certificado de habilitações emitido por estabelecimento de ensino nacional, certificado de aproveitamento no curso de português básico emitido pelo IEFP ou outro estabelecimento de ensino oficialmente reconhecido, ou certificado de conhecimento de português básico

mediante realização de teste em centro de avaliação do português como língua estrangeira reconhecido pelo Ministério da Educação.

- Informação necessária para verificação do cumprimento de obrigações fiscais e de Segurança Social.

28) Quais os direitos do residente de longa duração?

Nos termos da Constituição e da Lei, os cidadãos estrangeiros legalmente residentes em Portugal gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres que os cidadãos nacionais, com excepção daqueles exclusivamente reservados aos cidadãos nacionais.

Neste sentido, os residentes de longa duração terão os mesmos direitos e deveres que os titulares de autorização de residência.

No entanto, o artigo 133.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho, determina que os residentes de longa duração beneficiam de igualdade de tratamento perante os cidadãos nacionais em matéria de:

- Acesso a uma actividade profissional subordinada ou independente, sem prejuízo das limitações constitucionais e legais ao exercício de actividade pública.
- Acesso às condições de emprego e de trabalho, incluindo em matéria de despedimento e remuneração.
- Ensino e formação profissional, incluindo subsídios e bolsas de estudo.
- Reconhecimento de diplomas profissionais, certificados e outros títulos.
- Segurança Social, assistência social e protecção social.
- Benefícios fiscais.
- Cuidados de saúde.
- Acesso a bens e serviços e ao fornecimento de bens e serviços à disposição do público, bem como procedimentos de obtenção de alojamento.
- Liberdade de associação, filiação e adesão a organizações representativas de trabalhadores, empregadores ou outras.
- Livre acesso a todo o território nacional.

As disposições deste artigo não podem, contudo, ser interpretadas no sentido de limitar ou restringir os direitos que a Constituição e a Lei atribuem aos cidadãos estrangeiros, nem de estabelecer qualquer desigualdade de tratamento ou discriminação entre cidadãos estrangeiros em função do respectivo título de residência.

TRAZER A FAMÍLIA – REAGRUPAMENTO FAMILIAR

29) Quem tem direito ao reagrupamento familiar?

Tem direito ao reagrupamento familiar com os membros da sua família o cidadão estrangeiro com autorização de residência válida que prove dispor de alojamento e meios de subsistência suficientes.

30) Para este efeito, quem é considerado membro da família?

- O cônjuge.
- Os filhos menores ou incapazes a cargo do casal ou de um dos cônjuges.
- Os menores adoptados pelo requerente quando não seja casado, pelo requerente ou pelo cônjuge, por efeito de decisão da autoridade competente do país de origem, desde que a lei do país reconheça aos adoptados direitos e deveres idênticos aos da filiação natural e a decisão seja reconhecida em Portugal.
- Os filhos maiores a cargo do casal ou de um dos cônjuges que sejam solteiros e se encontrem a estudar em estabelecimento de ensino em território nacional.
- Os filhos maiores a cargo do casal ou de um dos cônjuges que sejam solteiros e se encontrem a estudar, sempre que o titular do direito ao reagrupamento tenha autorização de residência para investimento.
- Os pais do residente ou do seu cônjuge, desde que se encontrem a seu cargo.
- Os irmãos menores, desde que se encontrem sob tutela do residente, de harmonia com decisão proferida pela autoridade competente do país de origem e que seja reconhecida em Portugal.

O reagrupamento familiar pode ainda ser autorizado com o parceiro em união de facto devidamente comprovada nos termos da lei e com os filhos solteiros menores ou incapazes, incluindo os adotados, do parceiro de facto, desde que lhe estejam legalmente confiados.

31) Como exercer o direito ao reagrupamento familiar?

O cidadão residente em território nacional apresenta o pedido de reagrupamento familiar junto da direcção ou delegação regional do SEF da área da sua residência, contendo a sua identificação e dos membros da família a que o pedido respeita, bem como todos os documentos comprovativos dos vínculos familiares invocados ou da união de facto, bem como de que dispõe de alojamento e de meios de subsistência suficientes para prover às necessidades da sua família.

32) Que título de residência é concedido aos membros da família?

Quando o pedido de reagrupamento familiar é deferido, é concedida ao membro da família uma autorização de residência de duração idêntica à do requerente.

Ao membro da família do titular de uma autorização de residência permanente é concedida uma autorização de residência renovável, válida por dois anos.

A primeira autorização de residência concedida ao cônjuge ao abrigo do reagrupamento familiar é autónoma, desde que estejam casados há mais de cinco anos.

Nos restantes casos, decorridos dois anos sobre a emissão da primeira autorização de residência para reagrupamento familiar, os membros da família têm direito a uma autorização de residência autónoma, desde que os vínculos familiares se mantenham.

Os membros da família também têm direito a uma autorização autónoma, independente de qualquer prazo, sempre que o titular do direito ao reagrupamento tenha filhos menores residentes em Portugal.

Em casos excepcionais – de separação judicial de pessoas e bens, divórcio, viuvez, morte de descendente ou ascendente, acusação pelo Ministério Público da prática do crime de violência doméstica ou quando é atingida a maioridade –, pode ser concedida uma autorização de residência autónoma antes de decorrido o prazo de dois anos.

TRABALHAR EM PORTUGAL – DIREITOS LABORAIS E SOCIAIS

DIREITOS LABORAIS

33) Quais os direitos laborais do cidadão estrangeiro a trabalhar em Portugal?

De acordo com o artigo 4.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o trabalhador estrangeiro autorizado a exercer uma actividade profissional subordinada em Portugal goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa – o que significa que à sua relação de trabalho se aplicam integralmente todas as disposições contidas no Código do Trabalho e respectivos diplomas regulamentares, bem como as normas dos instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis.

34) Quais os requisitos do contrato de trabalho celebrado com cidadão estrangeiro?

Segundo o artigo 5.º do Código do Trabalho, o contrato de trabalho celebrado com cidadão estrangeiro deve revestir a forma escrita e conter as seguintes indicações:

- Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes.
- Referência ao título que habilita o cidadão estrangeiro a exercer actividade profissional em Portugal.
- Actividade do empregador.
- Actividade contratada e retribuição do trabalhador.

- Local e período normal de trabalho.
- Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição.
- Datas da celebração do contrato e do início da prestação da actividade.

O trabalhador deve ainda anexar ao contrato a identificação e o domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional (esposa ou pessoa em união de facto, filhos, pais).

O empregador deve entregar ao trabalhador uma cópia do contrato.

35) Quais os principais direitos laborais?

Tendo sempre presente o princípio da igualdade de tratamento, o trabalhador estrangeiro tem direito a:

- Ser tratado com igualdade no acesso ao trabalho, formação, promoção e carreira profissional e condições de trabalho.
- Receber um salário como contrapartida do seu trabalho, tendo em conta o salário mínimo nacional em vigor, os salários previstos em contratação colectiva aplicável e o princípio de que, para trabalho igual, salário igual.
- Limite da jornada de trabalho de quarenta horas por semana e oito horas por dia (sem prejuízo do estabelecimento de horários com adaptabilidade nos termos da lei ou convenção colectiva aplicável).
- Descanso semanal (um dia de descanso obrigatório e um dia de descanso complementar) e feriados.
- Férias por um período mínimo anual de 22 dias úteis e subsídio de férias no valor da retribuição normal a ser pago antes do início do período de férias.
- Subsídio de Natal, no valor da retribuição normal, pago até 15 de Dezembro de cada ano.

- Retribuição especial no caso de efectuar trabalho nocturno, trabalho por turnos ou trabalho suplementar.
- Protecção na maternidade e paternidade, incluindo licenças especiais por nascimento, para amamentação/aleitação e para assistência aos filhos.
- Condições de segurança e saúde no trabalho.
- Ter um seguro de acidentes de trabalho, suportado obrigatoriamente pela entidade empregadora, para garantia de assistência médica e medicamentosa e pagamento de indemnizações e pensões ao trabalhador e à família em caso de morte, quando ocorra um acidente de trabalho.
- Segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa e por motivos políticos ou ideológicos.
- Compensação/indemnização em caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, ou por iniciativa do trabalhador, se este tiver justa causa para rescisão do contrato.
- Direito a sindicalizar-se (inscrever-se no sindicato).
- Direito a eleger e ser eleito para estruturas de representação colectiva dos trabalhadores (sindicatos, comissões de trabalhadores, representantes para a segurança e saúde no trabalho).
- Direito à greve.

A SINDICALIZAÇÃO

36) Quais os direitos sindicais do trabalhador estrangeiro legalmente residente?

Os trabalhadores estrangeiros têm os mesmos direitos de participação e intervenção sindical que os trabalhadores nacionais. Podem filiar-se nas associações sindicais, votar e ser eleitos para os respectivos órgãos.

37) Como podem os cidadãos estrangeiros sindicalizar-se?

Para se sindicalizarem, devem dirigir-se ao sindicato do respectivo sector de actividade e proceder à respectiva inscrição, passando a pagar a correspondente quota sindical.

38) Como pagar as quotas sindicais?

A quota sindical pode ser descontada directamente no salário do trabalhador pelo empregador, que depois a entregará ao sindicato respectivo; neste caso, o trabalhador deve declarar expressamente por escrito que autoriza o empregador a proceder ao desconto da quota sindical, enviando cópia desta declaração ao sindicato.

Se o desejar, o trabalhador pode também proceder ao pagamento da quota sindical directamente ao sindicato, sem passar pelo empregador.

39) Os trabalhadores estrangeiros podem fazer greve?

O direito de greve é um direito de todos os trabalhadores, independentemente da sua nacionalidade, o que significa que os trabalhadores estrangeiros podem fazer greve exactamente como os trabalhadores portugueses.

DIREITOS SOCIAIS

40) O trabalhador estrangeiro deve ser inscrito na Segurança Social?

Todos os trabalhadores por conta de outrem vinculados a uma entidade empregadora por contrato de trabalho ou contrato legalmente equiparado são obrigatoriamente enquadrados no respectivo regime do sistema público de Segurança Social, o regime dos trabalhadores por conta de outrem.

Compete à entidade empregadora inscrever os trabalhadores ao seu serviço na Segurança Social e efectuar o pagamento das respectivas contribuições – a taxa contributiva normal é de 34,75%, sendo 23,75% da responsabilidade da entidade empregadora e 11% da responsabilidade do trabalhador, valor que é descontado do salário.

Esta obrigação aplica-se também aos trabalhadores sazonais, ainda que contratados por agência de trabalho temporário; neste caso, compete a esta empresa proceder à inscrição dos trabalhadores na Segurança Social.

Os trabalhadores, por seu lado, devem comunicar às instituições de segurança social o início da actividade e a sua vinculação a uma nova entidade empregadora, por qualquer meio escrito, até 24 horas após o início de efeitos do contrato de trabalho.

41) Quais os direitos de Segurança Social do trabalhador estrangeiro?

O trabalhador estrangeiro com contrato de trabalho e inscrito na Segurança Social tem direito a protecção na doença, no desemprego⁴, na maternidade e paternidade, na invalidez, na velhice e em caso de

⁴ Ter em atenção que os trabalhadores do serviço doméstico têm um regime de protecção social especial, com uma taxa contributiva mais baixa, que não inclui a protecção no desemprego; no entanto, esta protecção pode estar incluída em determinadas condições e pagando uma taxa de valor superior.

morte, desde que em cada uma destas situações reúna as condições de atribuição das respetivas prestações.

Normalmente, a atribuição destas prestações depende do chamado prazo de garantia, que é basicamente um período mínimo de descontos para a Segurança Social que garante o acesso às prestações. Assim, para ter direito às prestações de doença e de maternidade/paternidade é necessário ter contribuído durante pelo menos seis meses, e para ter direito ao subsídio de desemprego, pelo menos um ano; já para ter direito a uma pensão, é preciso contribuir pelo menos durante quinze anos.

42) Os filhos de trabalhadores estrangeiros têm direito a abono de família?

Desde que residam legalmente em território nacional, os filhos dos trabalhadores estrangeiros em Portugal têm direito ao abono de família nas mesmas condições em que os filhos dos trabalhadores portugueses e desde que cumpram todos os requisitos legalmente previstos. As prestações de abono de família não são normalmente transferíveis para fora do território nacional.

Estas prestações não dependem de contribuições e são atribuídas às crianças e jovens abrangidos em função do nível de rendimentos do agregado familiar.

43) O trabalhador estrangeiro tem acesso aos cuidados de saúde?

Qualquer cidadão tem direito à saúde, por isso qualquer trabalhador imigrante que necessite de cuidados de saúde tem direito a ser assistido num Centro de Saúde ou hospital, sendo que estes serviços não podem recusar assistência a alguém com base na nacionalidade ou na falta de meios económicos.

Os trabalhadores estrangeiros com residência legal devem inscrever-se no Serviço Nacional de Saúde e obter o respectivo Cartão de Utente⁵, indispensável para a prestação de cuidados de saúde.

Os membros da família do trabalhador legalmente residentes têm igualmente acesso ao Serviço Nacional de Saúde.

RESPONSABILIZAÇÃO DAS ENTIDADES PATRONAIS

44) O que sucede a quem empregar cidadão estrangeiro não habilitado com título válido de permanência ou residência em Portugal?

A entidade patronal que empregar cidadão estrangeiro não autorizado a exercer uma actividade profissional fica sujeita à aplicação das coimas legalmente previstas e é responsável não só pelo pagamento das coimas aplicáveis em matéria de utilização ilegal de mão de obra, como ainda pelo pagamento dos créditos salariais emergentes do contrato de trabalho, sua violação e cessação, pelo incumprimento da legislação laboral, pela não declaração de rendimentos sujeitos a descontos para a Segurança Social e para a administração fiscal e pelo pagamento das despesas necessárias à estada e afastamento dos cidadãos estrangeiros envolvidos.

São solidariamente responsáveis o empregador, o utilizador por força de contrato de prestação de serviços, de acordo de cedência ocasional ou de utilização de trabalho temporário, o empreiteiro geral e ainda o dono da obra que não tiverem obtido da outra parte declaração de cumprimento das obrigações legais respeitantes a cidadãos estrangeiros eventualmente contratados.

⁵ O Cartão de Utente do SNS pode ser requerido e obtido no Centro de Saúde ou numa loja do cidadão, mediante a apresentação de documento comprovativo da residência legal.

45) Como deve proceder o trabalhador estrangeiro detectado a trabalhar sem estar legalmente autorizado?

O cidadão estrangeiro deve denunciar às autoridades competentes todas as situações em que considere estar a ser vítima de exploração laboral em matéria salarial ou horária ou em que seja colocado em situação de particular desprotecção social.

As situações devem ser previamente avaliadas e ponderadas com atenção, para determinar se foram realmente cometidas infracções penais ou contra-ordenacionais graves ou muito graves referentes à relação de trabalho.

Concluindo-se pela positiva, estas situações devem ser denunciadas à Autoridade para as Condições do Trabalho e o cidadão estrangeiro vítima de exploração deve cooperar na investigação das infracções.

46) Existe alguma forma de o trabalhador apanhado nesta situação não ser expulso e regularizar a sua situação?

Se denunciar a situação, cooperar com a Autoridade para as Condições do Trabalho e se comprovar a existência de infracções laborais graves, o cidadão estrangeiro poderá requerer uma autorização de residência temporária com dispensa de visto de residência.

PAPEL DOS SINDICATOS

47) Qual o papel dos sindicatos nestes processos?

Em primeiro lugar, sempre que os processos de requerimento de autorização de residência o exijam, competirá aos sindicatos comprovar a existência de relações laborais, mediante a emissão de uma declaração comprovativa da existência de uma relação de trabalho.

Em segundo lugar, deverão também estar atentos às situações em que os trabalhadores imigrantes, particularmente os que se encontram em situação não regularizada, sejam vítimas de exploração laboral, avaliar

essas situações a fim de determinar se efectivamente existem infracções graves cuja denúncia possa favorecer o trabalhador imigrante e, sendo caso disso, denunciar tais situações e dar apoio aos trabalhadores neste processo.

PROTECÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO

48) O que é a discriminação racial?

A lei⁶ usa esta expressão para designar qualquer conduta que directa ou indirectamente prejudique uma pessoa em função da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência ou território de origem.

Assim, considera-se discriminação racial qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência em função de qualquer dos factores acima indicados, que tenha como objectivo ou como efeito a anulação ou restrição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou direitos sociais, económicos e culturais.

49) Que tipos de discriminação considera a lei?

- Discriminação directa – sempre que uma pessoa ou grupo de pessoas é objecto de tratamento desfavorável em razão da origem racial ou étnica, cor, nacionalidade, ascendência ou território de origem, por relação ao tratamento dado a outra pessoa ou grupo de pessoas em situação comparável.
- Discriminação indirecta – sempre que, em função dos factores de discriminação, qualquer disposição, critério ou prática aparentemente neutra coloque uma pessoa ou grupo de pessoas numa situação de desvantagem em comparação com outra pessoa ou grupo de pessoas.
- Discriminação por associação – a discriminação que sucede em razão da relação e/ou associação a alguém a quem seja atribuído ou que possua algum dos factores de discriminação.

⁶ Legislação portuguesa relativa à discriminação racial – Lei n.º 93/2017, de 23 de Agosto.

- Discriminação múltipla – discriminação que resulta da combinação de dois ou mais factores de discriminação.
- Assédio – qualquer comportamento, relacionado com os factores de discriminação, que tenha como objectivo ou efeito violar a dignidade de uma pessoa ou grupo de pessoas e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante, desestabilizador ou ofensivo.

50) Que práticas são consideradas discriminatórias?

Consideram-se discriminatórias as práticas seguintes:

- A recusa de fornecimento ou impedimento de fruição de quaisquer bens ou serviços postos à disposição do público.
- O impedimento ou limitação de acesso e exercício normal de uma actividade económica.
- A recusa ou condicionamento da venda, arrendamento ou subarrendamento de imóveis.
- A recusa ou limitação de acesso a locais públicos ou abertos ao público.
- A recusa ou limitação de acesso a cuidados de saúde prestados em estabelecimentos de saúde públicos ou privados.
- A recusa ou limitação de acesso a estabelecimento de ensino público ou privado.
- A constituição de turmas ou a adopção de outras medidas de organização interna dos estabelecimentos de ensino públicos ou privados, segundo critérios discriminatórios.
- A recusa ou limitação de acesso a fruição cultural.
- A adopção de práticas ou medidas por parte de quaisquer órgãos, serviços entidades, empresas ou trabalhadores da administração pública central, regional ou local, que condicione ou limite o exercício de qualquer direito.
- A adopção de acto em que publicamente, ou com intenção de ampla divulgação, se emita declaração ou se transmita uma informação em resultado da qual uma pessoa ou grupo de pessoas

seja ameaçado, insultado ou aviltado em razão de um dos factores de discriminação.

51) O que fazer no caso de ser alvo de prática discriminatória?

O cidadão que seja alvo de prática discriminatória deve dirigir-se à Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial, a fim de denunciar a situação e solicitar toda a informação necessária sobre o que fazer para defender os seus direitos.

52) O que é a Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial?

É uma comissão independente especializada na luta contra a discriminação racial, que funciona junto do Alto Comissariado para as Migrações e da qual fazem parte várias entidades, nomeadamente o Alto Comissário para as Migrações, que preside, representantes da Assembleia da República e do governo, bem como representantes das associações e comunidades imigrantes, de associações anti-racistas, de associações de defesa dos direitos humanos, das centrais sindicais e das confederações patronais.

53) Quais são as principais competências desta Comissão?

As suas principais competências são:

- Prestar às vítimas de discriminação toda a informação necessária para a defesa dos seus direitos.
- Encaminhar as partes, prestando o respectivo consentimento, para processos de mediação, sem prejuízo de recurso aos meios extrajudiciais de resolução de conflitos que sejam obrigatórios.
- Receber denúncias e abrir os respectivos processos de contra-ordenação.
- Solicitar informações e pareceres, bem como recolher as provas consideradas necessárias, para instrução dos processos de contra-ordenação.

- Decidir e aplicar coimas e sanções acessórias no âmbito dos processos de contra-ordenação.

54) Que sanções prevê a lei para as práticas discriminatórias?

A prática discriminatória constitui contra-ordenação punível com coima (sanção pecuniária) e eventualmente com sanções acessórias. A discriminação racial pode também ser considerada crime, de acordo com o disposto no Código Penal, que prevê e pune, entre outros, o crime de discriminação (artigo 240.º) e atribui especial censurabilidade, agravando as respectivas penas, aos crimes de homicídio e de ofensas corporais quando determinados por ódio racial (artigos 132.º e 145.º do Código Penal).

55) Quem for vítima de prática discriminatória tem direito a indemnização?

A vítima de prática discriminatória poderá ter direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, mediante a interposição de acção judicial para o efeito.

56) Existem algumas disposições específicas sobre discriminação no trabalho e no emprego?

O Código do Trabalho, no artigo 25.º, proíbe expressamente qualquer discriminação no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e nas condições de trabalho, nomeadamente em função da nacionalidade, origem étnica ou raça.

57) Em matéria de discriminação no trabalho e no emprego, qual a entidade competente?

Nestas situações, a entidade competente é a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

SER PORTUGUÊS – AQUISIÇÃO DA NACIONALIDADE PORTUGUESA

58) Quais os requisitos gerais necessários para adquirir a nacionalidade portuguesa por naturalização?

- Ser maior de 18 anos ou emancipado face à lei portuguesa – excepto nos casos em que a lei permite que os menores adquiram a nacionalidade portuguesa.
- Residir legalmente em território português há pelo menos seis anos.
- Conhecer suficientemente a língua portuguesa.
- Não ter sido condenado, com sentença transitada em julgado, pela prática de crime punível com pena de prisão de máximo igual ou superior a três anos, de acordo com a lei portuguesa.
- Não constituir perigo ou ameaça para a segurança ou a defesa nacional, pelo seu envolvimento em actividades relacionadas com o terrorismo, nos termos da respectiva lei.

59) A quem pode ser concedida a nacionalidade por naturalização?

Podem adquirir a nacionalidade portuguesa:

- Cidadãos estrangeiros, maiores ou emancipados face à lei portuguesa, com residência legal em território português há pelo menos seis anos.
- Menores, filhos de estrangeiros, nascidos em território português, cujos progenitores aqui residam legalmente há pelo menos cinco anos.
- Menores, filhos de estrangeiros, nascidos em território português, que aqui tenham concluído o 1.º ciclo do ensino básico.

⁷ A matéria relativa à aquisição da nacionalidade está regulada na lei da nacionalidade – Lei n.º 37/81, de 3 de Outubro, na redacção dada pelas leis orgânicas n.º 2/2006, de 17 de Abril, n.º 1/2013, de 29 de Julho, n.º 8/2015, de 22 de Junho, e n.º 9/2015, de 29 de Julho, e no Decreto-Lei n.º 237-A/2006, de 14 de Outubro, na redacção dos decretos-lei n.º 43/2013, de 1 de Abril, n.º 30-A/2015, de 27 de Fevereiro, e n.º 71/2017, de 21 de Junho, que aprova o regulamento da nacionalidade portuguesa.

- Aqueles que, tendo tido nacionalidade portuguesa, a tenham perdido e provem não ter adquirido outra.
- Cidadãos nascidos em Portugal, filhos de estrangeiros, desde que tenham permanecido habitualmente em território nacional nos dez anos imediatamente anteriores ao pedido de nacionalidade.
- Cidadãos maiores que, não sendo apátridas, tenham tido nacionalidade portuguesa; os que forem havidos como descendentes de portugueses; os membros de comunidades de ascendência portuguesa; os estrangeiros que tenham prestado ou sejam chamados a prestar serviços relevantes ao Estado português ou à comunidade nacional.
- Descendentes de judeus sefarditas portugueses, através da demonstração da tradição de pertença a uma comunidade sefardita de origem portuguesa, com base em requisitos objectivos comprovados de ligação a Portugal.

Em algumas destas situações são dispensados um ou mais dos requisitos gerais acima mencionados, por exemplo, o requisito da residência legal há pelo menos seis anos ou o conhecimento suficiente da língua portuguesa.

60) Como se pode adquirir a nacionalidade portuguesa por naturalização?

A nacionalidade portuguesa por naturalização é concedida, a requerimento do interessado, por decisão do ministro da Justiça.

61) Onde apresentar o pedido de aquisição da nacionalidade por naturalização?

O requerimento, acompanhado dos respectivos documentos, pode ser apresentado numa conservatória do registo civil, numa extensão da Conservatória dos Registos Centrais (CNAI) ou na própria Conservatória dos Registos Centrais e ainda nos serviços consulares portugueses. Pode ainda ser enviado pelo correio, ou por via electrónica, para a Conservatória dos Registos Centrais, nas condições legalmente fixadas.

62) Como elaborar o requerimento?

O requerimento, dirigido ao ministro da Justiça, deve ser efectuado pelo interessado, ou seu representante legal no caso de menor ou incapaz, redigido em língua portuguesa e conter, além dos fundamentos do pedido, os seguintes elementos:

- Nome completo, data de nascimento, estado civil, naturalidade, nacionalidade, filiação, profissão e residência actual, bem como indicação dos países onde residiu anteriormente.
- Nome completo e residência do representante legal, no caso de menor ou incapaz.
- Número, data e entidade emitente do documento de identificação, título de residência ou passaporte, bem como do representante legal, se for caso disso.
- Assinatura do requerente, reconhecida presencialmente, salvo se for feita na presença de funcionários de um dos serviços com competência para a recepção do requerimento.

63) Que documentos devem ser juntos ao pedido?

Na generalidade dos casos e sem prejuízo de outros documentos em função da especificidade da situação, devem ser juntos os seguintes documentos:

- Certidão de registo de nascimento.
- Documento emitido pelo SEF comprovativo de que reside legalmente em Portugal há pelo menos seis anos ou de que um dos progenitores aqui reside legalmente há pelo menos cinco anos ou documento comprovativo de que o menor concluiu o 1.º ciclo do ensino básico em Portugal.
- Documento comprovativo de que conhece suficientemente a língua portuguesa.
- Certificados de registo criminal emitidos pelos serviços portugueses, pelo país da nacionalidade e, se for caso disso, outros países onde tenha residido anteriormente (no caso dos menores, só os maiores de 16 anos têm de apresentar certificado de registo criminal).

64) Como se comprova o conhecimento suficiente da língua portuguesa?

A prova do conhecimento da língua portuguesa pode ser feita por:

- Certificado de habilitação emitido por estabelecimento de ensino público, particular ou cooperativo reconhecido nos termos legais, desde que o seu detentor tenha frequentado a disciplina de português em pelo menos dois anos lectivos.
- Certificado de aprovação em prova de língua portuguesa realizada em estabelecimento de ensino da rede pública, quando realizada em território nacional, ou em locais acreditados pelo Instituto Camões, quando realizada no estrangeiro.
- Certificado em língua portuguesa como língua estrangeira, emitido mediante a realização de prova em centro de avaliação de português como língua estrangeira, reconhecido pelo Ministério da Educação.
- Certificado de qualificações que ateste a conclusão do nível A2 ou superior, emitido por estabelecimento de ensino público, centros de emprego e formação e centros protocolares do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP).

No caso de crianças que não tenham concluído o 1.º ciclo do ensino básico em estabelecimento de ensino com currículo em português, o conhecimento suficiente da língua portuguesa pode ser comprovado por declaração do estabelecimento de ensino frequentado pelo menor.

No caso de pessoas com mais de 60 anos que não saibam ler ou escrever, pessoas com graves problemas de saúde ou pessoas com deficiência e grau de incapacidade comprovada por atestado médico passado nos termos da lei portuguesa, a prova de conhecimento da língua portuguesa deve ser adequada às suas capacidades.

No caso de pessoa que tenha frequentado estabelecimento de ensino público ou particular ou cooperativo legalmente reconhecido em país de língua oficial portuguesa, o conhecimento da língua pode ser comprovado por certificado de habilitação emitido por esse estabelecimento de ensino.

6. GLOSSÁRIO

- **Apátrida** – indivíduo que não é titular de qualquer nacionalidade, ou seja, alguém que não é considerado nacional por nenhum Estado.
- **Asilo** – protecção que um Estado concede no seu território a um indivíduo que veio procurar essa protecção por ter sido obrigado a abandonar o seu país de origem devido a ser vítima de perseguição política, étnica, religiosa ou outra.
- **Direito de asilo** – instituto jurídico ao abrigo do qual qualquer pessoa que seja perseguida no seu país de origem pelas suas convicções políticas ou religiosas, origem racial ou étnica ou outra razão justificada, pode pedir a protecção de um outro Estado.
- **Emigrante** – indivíduo que sai voluntariamente do seu país de origem para se fixar noutro país, temporária ou definitivamente, por razões de ordem económica, familiar ou outra.
- **Emigração** – fluxo de saída de cidadãos nacionais do seu país de origem para se fixarem em outro ou outros países.
- **Imigrante** – indivíduo que entra num determinado país para aí se fixar, residir e trabalhar, temporária ou definitivamente.
- **Imigração** – fluxo de entrada de cidadãos estrangeiros num determinado país para fixação temporária ou permanente.
- **Refugiado** – pessoa que escapa de um conflito armado, da violência ou da perseguição no seu país de origem e a quem é reconhecido um estatuto internacional de protecção e um conjunto de direitos previstos na Convenção de Genebra de 1951 sobre o Estatuto do Refugiado.
- **Requerente de asilo** – pessoa que alega ser vítima de perseguição ou de violência por qualquer motivo no seu país de origem e, com esse fundamento, requer direito de asilo a outro Estado.

Departamento de Migrações da CGTP-IN
Rua Victor Cordon, n.º 1, 2.º, 1249-102 Lisboa
Telefone geral: 213 236 500
Telefone directo: 213 236 518 ou 213 236 668
E-mail: cgtp@cgtp.pt

Cofinanciado por:

