



Direção-Geral de Agricultura
e Desenvolvimento Rural

Plano Estratégico para as Migrações

Guia da Legislação, Normas e Procedimentos Aplicáveis aos Trabalhadores Imigrantes no Setor Agrícola

MAFDR

Legislação e Entidades Relevantes Exercício da Atividade Agrícola no Contexto do Estatuto do Refugiado

A. Legislação

1 - Quadro jurídico geral relativo ao tema dos Refugiados

- Artigo 33.º, n.ºs. 8 e 9 da [Constituição da República Portuguesa](#) (CRP);

Artigo 33.º

(Expulsão, extradição e direito de asilo)

8. É garantido o direito de asilo aos estrangeiros e aos apátridas perseguidos ou gravemente ameaçados de perseguição, em consequência da sua actividade em favor da democracia, da libertação social e nacional, da paz entre os povos, da liberdade e dos direitos da pessoa humana.

9. A lei define o estatuto do refugiado político.

- Artigo 14.º da [Declaração Universal dos Direitos do Homem](#);

Artigo 14.º

1. Toda a pessoa sujeita a perseguição tem o direito de procurar e de beneficiar de asilo em outros países.

2. Este direito não pode, porém, ser invocado no caso de processo realmente existente por crime de direito comum ou por actividades contrárias aos fins e aos princípios das Nações Unidas.

- [Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados, de 28 de julho de 1951](#), e o seu [Protocolo Adicional, de 16 de dezembro de 1966](#);
- [Declaração sobre o Asilo Territorial, da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 17 de dezembro de 1967](#), que, embora em si não seja vinculativa, reflete princípios do Direito internacional geral ou comum, parte integrante do Direito português (cf. n.º 1 do artigo 8.º da CRP);
- [Convenção sobre a Determinação do Estado Responsável pela Análise de um Pedido de Asilo Apresentado no Estado-membro das Comunidades Europeias](#);
- [Lei n.º 27/2008, de 30 de junho](#), que estabelece as condições e procedimentos de concessão de asilo ou proteção subsidiária e os estatutos de requerente de asilo, de refugiado e de proteção subsidiária, transpondo para a ordem jurídica interna as [Diretivas n.ºs. 2004/83/CE, do Conselho, de 29 de Abril, e 2005/85/CE, do Conselho, de 1 de Dezembro](#), alterada pela [Lei n.º 26/2014, de 5 de maio](#).

2 – Legislação laboral portuguesa e Refugiados

- Artigos 71.º e 72.º da [Lei n.º 27/2008, de 30 de junho](#), inseridos no Capítulo VII, sob a epígrafe «Estatuto do Refugiado e da Proteção Subsidiária»

Artigo 71.º

Acesso ao emprego

- 1 - Aos beneficiários do estatuto de refugiado ou protecção subsidiária é assegurado o acesso ao mercado de emprego, nos termos da lei geral, cessando, a partir do exercício de emprego remunerado, a aplicação do regime de apoio social previsto no artigo 56.º
- 2 - São igualmente asseguradas aos beneficiários do estatuto de refugiado ou de protecção subsidiária oportunidades de formação ligadas ao emprego de adultos, formação profissional e experiência prática em local de trabalho, nas mesmas condições dos cidadãos nacionais.
- 3 - São aplicáveis as disposições legais em matéria de remuneração e outras condições relativas ao emprego.

Artigo 72.º

Segurança social

Aos beneficiários do estatuto de refugiado ou de protecção subsidiária são aplicáveis as disposições legais relativas ao sistema de segurança social.

- Artigos 4.º e 5.º do [Código do Trabalho](#), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#);

Artigo 4.º

Igualdade de tratamento de trabalhador estrangeiro ou apátrida

Sem prejuízo do estabelecido quanto à lei aplicável ao destacamento de trabalhadores e do disposto no artigo seguinte, o trabalhador estrangeiro ou apátrida que esteja autorizado a exercer uma atividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.

Artigo 5.º

Forma e conteúdo de contrato com trabalhador estrangeiro ou apátrida

- 1 - O contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro ou apátrida está sujeito a forma escrita e deve conter, sem prejuízo de outras exigíveis no caso de ser a termo, as seguintes indicações:
 - a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
 - b) Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;
 - c) Atividade do empregador;
 - d) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
 - e) Local e período normal de trabalho;
 - f) Valor, periodicidade e forma de pagamento da retribuição;
 - g) Datas da celebração do contrato e do início da prestação de atividade.
- 2 - O trabalhador deve ainda anexar ao contrato a identificação e domicílio da pessoa ou pessoas beneficiárias de pensão em caso de morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.
- 3 - O contrato de trabalho deve ser elaborado em duplicado, entregando o empregador um exemplar ao trabalhador.
- 4 - O exemplar do contrato que ficar com o empregador deve ter apenas documentos comprovativos do cumprimento das obrigações legais relativas à

entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro ou apátrida em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos aos restantes exemplares.

5 - O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, mediante formulário eletrónico:

a) A celebração de contrato de trabalho com trabalhador estrangeiro ou apátrida, antes do início da sua execução;

b) A cessação de contrato, nos 15 dias posteriores.

6 - O disposto neste artigo não é aplicável a contrato de trabalho de cidadão nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de atividade profissional.

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3, 4 ou 5.

- **Regulamentação do Código do Trabalho**, aprovada pela [Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro](#);

http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2243&tabela=leis&ficha=1&pagina=1&

- [Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, que aprova as bases gerais do Sistema da Segurança Social](#).

http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2243&tabela=leis&ficha=1&pagina=1&

3 – Legislação específica relativa à atividade agrícola e conexas

Notas:

1. **Trabalhador independente (ou por conta própria) vs. Trabalhador dependentes (ou por conta de outrem).**
2. O exercício da actividade agrícola, no caso de trabalhador dependente ou por conta de outrem, rege-se genericamente pela legislação laboral geral - Código do Trabalho e respetiva regulamentação -, podendo ser objeto de **contrato de trabalho por tempo indeterminado, contrato de trabalho a termo resolutivo ou contrato de trabalho temporário**.
3. Com interesse específico para a atividade agrícola revestem-se as disposições previstas no Código do Trabalho relativas à **atividade sazonal associada ao contrato a termo resolutivo** – artigos 139.º a 143.º do Código do Trabalho.
4. O Código do Trabalho contém apenas uma menção expressa à atividade agrícola no âmbito do **contrato de trabalho em atividade sazonal agrícola de duração não superior a 15 dias**, denominado contrato de trabalho de muito curta duração, que constitui uma modalidade do contrato de trabalho a termo resolutivo – artigo 142.º CT.

Artigo 139.º

Regime do termo resolutivo

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com exceção da alínea *b*) do n.º 4 do artigo seguinte e dos n.os 1, 4 e 5 do artigo 148.º

Artigo 140.º

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

1 - O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2 - Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
- f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situação referida em qualquer das alíneas a) a c) ou e) a h) do número anterior.

4 - Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

- a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores;
- b) Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.

5 - Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo.

6 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto em qualquer dos n.os 1 a 4.

Artigo 141.º

Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

1 - O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2 - Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 - Para efeitos da alínea e) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo do termo deve ser feita com menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea e) do n.º 1 ou no n.º 3.

Artigo 142.º

Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração

1 - O contrato de trabalho em atividade sazonal agrícola ou para realização de evento turístico de duração não superior a 15 dias não está sujeito a forma escrita, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da segurança social,

mediante formulário eletrónico que contém os elementos referidos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo anterior, bem como o local de trabalho.

2 - Nos casos previstos no número anterior, a duração total de contratos de trabalho a termo com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no ano civil.

3 - Em caso de violação do disposto em qualquer dos números anteriores, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

(Redação do nos. 1 e 2 dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho)

Artigo 143.º

Sucessão de contrato de trabalho a termo

1 - A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimo excepcional da atividade da empresa, após a cessação do contrato;

c) Atividade sazonal;

d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 144.º

Informações relativas a contrato de trabalho a termo

1 - O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

2 - O empregador deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3 - O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4 - O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

5 - Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.os 1, 2 e 4 e contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.

(Redação do n.º 5 dada pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro)

Artigo 145.º

Preferência na admissão

1 - Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 - A violação do disposto no número anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

3 - Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 146.º

Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo

1 - O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres de trabalhador permanente em situação comparável, salvo se razões objetivas justificarem tratamento diferenciado.

2 - Os trabalhadores contratados a termo são considerados, para efeitos da determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores, com base na média dos existentes na empresa no final de cada mês do ano civil anterior.

5. O **trabalho temporário** encontra-se regulado nos artigos 172.º a 192.º do Código do Trabalho.

Entende-se por **contrato de trabalho temporário** o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário (alínea a) do artigo 172.º).

Entende-se por **contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária** o contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário (alínea b) do artigo 172.º).

6. Possibilidade de atribuir **subvenções agrícolas**: no âmbito do 1.º pilar da PAC – **Regimes de Pagamentos Diretos, em particular o regime da pequena agricultura** – e no âmbito do 2.º pilar – **Regulamentação específica do Programa de Desenvolvimento Rural do Continente**.

7. A **Bolsa Nacional de Terras** adiante designada «Bolsa de Terras», é um instrumento criado pela [Lei nº 62/2012, de 10 de dezembro](#) (Regulamento de gestão da bolsa nacional de terras, aprovado pela [Portaria nº 197/2013, de 28 de maio](#)).

A bolsa de terras tem como objetivo **facilitar o acesso à terra através da disponibilização de terras**, designadamente quando as mesmas não sejam utilizadas, e, bem assim, através de uma melhor identificação e promoção da sua oferta.

Encontra-se em preparação alteração à legislação referida no sentido de prever a criação do **Banco de Terras**, onde vai ser colocado o património fundiário do Estado, e que se admite irá prever prioridade de acesso para os refugiados.

B. Entidades relevantes

- [Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural](#) - Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural;
- Organizações representativas dos agricultores de âmbito nacional: [Confederação dos Agricultores de Portugal](#) (CAP), [Confederação Nacional das Cooperativas Agrícolas e do Crédito Agrícola de Portugal, CCRL](#) (Confagri), [Associação dos Jovens Agricultores de Portugal](#) (AJAP) e [Confederação Nacional da Agricultura](#) (CNA);
- [Autoridade para as Condições de Trabalho \(ACT\)](#) - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social;

- [Serviço de Estrangeiros e Fronteiras](#) (SEF) - Ministério da Administração Interna, e em particular o Gabinete de Asilo e Refugiados do SEF;
- [Instituto do Emprego e Formação Profissional](#) (IEFP) - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
- [Conselho Português para os Refugiados](#) (CPR);
- [Plataforma de Apoio aos Refugiados](#) (PAR).

C. Alguns elementos de apoio que podem ser úteis

- [Guia do Requerente de Asilo](#) – SEF;
- [Guia de Acolhimento e Integração de Refugiados](#) - CPR;
- [Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social -Trabalhadores por Conta de Outrem](#) - Segurança Social;
- [Manual de Boas Práticas Fiscais para Pequenos Agricultores](#) – CAP;
- [Guia de Apoio às Explorações Agrícolas](#) – DGADR;
- [Programa do XXI Governo Constitucional](#) (em particular pág. 176).