

II

(Comunicações)

COMUNICAÇÕES DAS INSTITUIÇÕES, ÓRGÃOS E ORGANISMOS DA UNIÃO
EUROPEIA

COMISSÃO EUROPEIA

COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO

Orientações sobre os trabalhadores sazonais na UE no contexto do surto de COVID-19

(2020/C 235 I/01)

I. INTRODUÇÃO

Determinados setores da economia da União Europeia, em especial os setores agroalimentar e do turismo, dependem do contributo de trabalhadores sazonais provenientes de outros Estados-Membros ou de países terceiros, durante períodos específicos do ano. Esses trabalhadores mantêm muito frequentemente o seu local de residência principal no seu país de origem e deslocam-se temporariamente a um Estado-Membro a fim de exercerem uma atividade que depende do ritmo das estações do ano.

Os trabalhadores sazonais fronteiriços gozam de um amplo conjunto de direitos, que podem variar consoante se trate de cidadãos da União ou de nacionais de países terceiros. No entanto, tendo em conta a natureza temporária do seu trabalho e as circunstâncias particulares em que trabalham, podem ser mais vulneráveis a condições precárias de trabalho e de vida. A pandemia de COVID-19 tornou mais visíveis estas condições e, em algumas instâncias, agravou-as. Além disso, mostrou que, em alguns casos, estes problemas podem conduzir a uma maior propagação de doenças infecciosas e aumentar o risco de COVID-19.

Por conseguinte, é urgente tomar medidas adequadas. As presentes orientações complementam as *Orientações sobre o exercício da livre circulação de trabalhadores durante o surto de COVID-19*, publicadas em 30 de março de 2020 ⁽¹⁾, e respondem a um apelo do Parlamento Europeu na sua resolução de 19 de junho de 2020 sobre a proteção dos trabalhadores fronteiriços e sazonais ⁽²⁾. As presentes orientações destinam-se tanto aos trabalhadores sazonais da UE como aos trabalhadores sazonais de países terceiros na UE e, salvo indicação em contrário, as medidas seguintes dizem respeito a ambos os grupos.

II. DIREITOS DOS TRABALHADORES SAZONAIS A TRABALHAR NUM ESTADO-MEMBRO DA UE

Consoante a sua nacionalidade (isto é, UE ou não UE), os direitos de acesso dos trabalhadores sazonais ao território do Estado-Membro ou ao mercado de trabalho podem ser diferentes. Além disso, os trabalhadores sazonais podem ser contratados através de diferentes intermediários.

Embora, no seu papel de guardião dos Tratados, a Comissão monitorize a correta aplicação das regras da UE em matéria de trabalhadores sazonais, cabe às autoridades nacionais a responsabilidade de aplicar corretamente as regras do direito nacional que executam as diretivas da UE. Os Estados-Membros são, por conseguinte, convidados a reforçar as inspeções no terreno a este respeito, nomeadamente com o apoio da Autoridade Europeia do Trabalho ⁽³⁾ (AET), e a executar plenamente todas as regras aplicáveis.

⁽¹⁾ C/2020/2051 (JO C 102 I de 30.3.2020, p. 12).

⁽²⁾ 2020/2664 (RSP).

⁽³⁾ <https://www.ela.europa.eu/>

— Igualdade de tratamento para os trabalhadores da UE

Em conformidade com a livre circulação dos trabalhadores consagrada no artigo 45.º do TFUE e com o princípio da igualdade de tratamento e da não discriminação, os cidadãos da UE têm o direito de procurar emprego, incluindo o trabalho sazonal, noutro Estado-Membro, de receber a mesma assistência dos serviços nacionais de emprego e de aceitar um emprego nas mesmas condições que os nacionais do Estado-Membro de acolhimento. Uma vez empregados, estão sujeitos à legislação e às convenções coletivas aplicáveis do Estado-Membro de acolhimento e devem ser tratados da mesma forma que os nacionais no que se refere às suas condições de trabalho, incluindo a remuneração, o despedimento e a segurança e saúde no trabalho. Têm também o direito de aceder às mesmas vantagens sociais e fiscais que os nacionais. Se estiverem numa situação de desemprego involuntário, mantêm o estatuto de trabalhador assalariado no Estado-Membro de acolhimento durante seis meses, desde que estejam inscritos no serviço de emprego desse Estado-Membro ⁽⁴⁾.

Em conformidade com a Diretiva 2014/54/UE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽⁵⁾, são conferidos os seguintes direitos aos trabalhadores da UE que exerçam o seu direito à livre circulação: ser assistidos pelos organismos nacionais do Estado-Membro de acolhimento vocacionados para a promoção da igualdade de tratamento e para o apoio aos trabalhadores da União e membros das suas famílias; intentar ações junto do tribunal em caso de discriminação por razões de nacionalidade; serem apoiados por sindicatos e outras entidades em qualquer procedimento judicial e/ou administrativo; e ser protegidos contra a vitimização.

— Condições de admissão para os trabalhadores sazonais de países terceiros

Os nacionais de países terceiros que residam num Estado-Membro diferente daquele em que serão empregados como trabalhadores sazonais ou que residam num país terceiro têm normalmente de requerer um visto, uma autorização de trabalho ou uma autorização de residência para permanecer e trabalhar nesse Estado-Membro.

Os nacionais de países terceiros que entram na UE provenientes de países terceiros para efeitos de emprego como trabalhadores sazonais são abrangidos pela Diretiva Trabalhadores Sazonais ⁽⁶⁾, que estabelece as suas condições de admissão e os seus direitos uma vez na UE. Desde 17 de março de 2020, os Estados-Membros da UE (com exceção da Irlanda) e os países associados a Schengen estão a aplicar uma restrição relativa às viagens não indispensáveis para a UE. A recomendação do Conselho relativa à restrição temporária das viagens não indispensáveis para a UE e ao eventual levantamento de tal restrição, adotada em 30 de junho de 2020 ⁽⁷⁾, especifica que as deslocações essenciais devem ser autorizadas para as categorias específicas de viajantes com uma função ou necessidade de caráter essencial referidas no anexo II da mesma recomendação, que inclui, entre outros, os trabalhadores sazonais no setor da agricultura. Em conformidade com a recomendação, os Estados-Membros podem impor medidas de segurança adicionais a esses viajantes, especialmente quando a viagem tiver origem numa região de alto risco.

— Trabalhadores sazonais destacados

Os trabalhadores sazonais da UE empregados num Estado-Membro e enviados pelo seu empregador para trabalhar noutro Estado-Membro são considerados trabalhadores destacados na aceção da Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽⁸⁾. Os nacionais de países terceiros que trabalhem e residam legalmente num Estado-Membro podem ser destacados pelo seu empregador para outro Estado-Membro, sendo considerados, nesse caso, trabalhadores destacados ⁽⁹⁾.

Em conformidade com a versão revista da Diretiva Trabalhadores Destacados ⁽¹⁰⁾, os termos e condições de emprego do Estado-Membro de acolhimento decorrentes da legislação ou de convenções coletivas de aplicação geral são aplicáveis aos mesmos.

Os termos e condições de emprego mais importantes para os trabalhadores sazonais destacados são, em especial, o pagamento da remuneração (incluindo todos os elementos constitutivos obrigatórios), as condições de alojamento dos trabalhadores, bem como as medidas aplicáveis em matéria de saúde, segurança e higiene no trabalho.

⁽⁴⁾ Artigo 7.º, n.º 3, alínea c), da Diretiva 2004/38/CE.

⁽⁵⁾ Diretiva 2014/54/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014, relativa a medidas destinadas a facilitar o exercício dos direitos conferidos aos trabalhadores no contexto da livre circulação de trabalhadores (JO L 128 de 30.4.2014, p. 8).

⁽⁶⁾ Diretiva 2014/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa às condições de entrada e de permanência de nacionais de países terceiros para efeitos de trabalho sazonal (JO L 94 de 28.3.2014, p. 375). A diretiva aplica-se a todos os Estados-Membros com exceção da Dinamarca e da Irlanda.

⁽⁷⁾ Recomendação (UE) 2020/912 do Conselho, de 30 de junho de 2020, relativa à restrição temporária das viagens não indispensáveis para a UE e ao eventual levantamento de tal restrição (JO L 2081 de 1.7.2020, p. 1).

⁽⁸⁾ Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (JO L 18 de 21.1.1997, p. 1).

⁽⁹⁾ Tal não é o caso dos nacionais de países terceiros que residam e trabalhem fora da UE para um empregador estabelecido num país terceiro. Neste último caso, aplicam-se as condições de admissão para trabalhadores sazonais de países terceiros, como acima explicado.

⁽¹⁰⁾ Diretiva (UE) 2018/957 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (JO L 173 de 9.7.2018, p. 16). Chama-se a atenção para o facto de ser aplicável a partir de 30 de julho de 2020.

Os trabalhadores sazonais empregados através de agências de trabalho temporário num Estado-Membro e disponibilizados a uma empresa utilizadora noutro Estado-Membro (de acolhimento) também são considerados trabalhadores destacados. Sem prejuízo dos termos e condições fundamentais de emprego que lhes são aplicáveis nos Estados-Membros de acolhimento enquanto trabalhadores destacados, a agência tem de garantir que esses trabalhadores gozam dos mesmos termos e condições de emprego básicos ⁽¹⁾ que lhes seriam aplicáveis se os trabalhadores tivessem sido diretamente empregados pela empresa utilizadora.

Em aplicação da Diretiva 2014/67/UE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹²⁾, os Estados-Membros deverão também garantir a existência de mecanismos eficazes que permitam aos trabalhadores sazonais destacados apresentar diretamente queixas contra os seus empregadores no Estado-Membro em que estão ou estiveram destacados e que os sindicatos ou outros terceiros podem intervir, em nome ou em apoio dos trabalhadores destacados, em processos judiciais ou administrativos. Em consonância com esta diretiva, os Estados-Membros deverão adotar medidas para garantir a efetiva proteção dos direitos dos trabalhadores nas cadeias de subcontratação.

— Trabalho não declarado

Os Estados-Membros são convidados a tomar as medidas necessárias para combater o trabalho não declarado de trabalhadores sazonais e a utilizar amplamente a Plataforma europeia de luta contra o trabalho não declarado. As ações no âmbito da plataforma, como as parcerias tripartidas e a cooperação transfronteiras, bem como uma melhor análise dos riscos e uma melhor prospeção de dados que permitam inspeções mais eficazes, combinadas com medidas preventivas como a listagem de empresas cumpridoras, podem efetivamente contribuir para combater o trabalho não declarado dos trabalhadores sazonais.

III. CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE VIDA DOS TRABALHADORES SAZONAIS

A crise da COVID-19 trouxe à luz as frequentemente más condições de trabalho, de vida, bem como de saúde e segurança no trabalho dos trabalhadores sazonais. Durante a crise, foram comunicados diversos casos de violação dos direitos dos trabalhadores sazonais, que vieram agravar os problemas existentes enfrentados por estes trabalhadores e que é necessário resolver.

— Saúde e segurança no trabalho (SST)

Os trabalhadores sazonais gozam dos mesmos direitos e proteção da sua saúde e segurança no trabalho que os outros trabalhadores do Estado-Membro em causa. A Diretiva 89/391/CEE («diretiva-quadro») especifica várias obrigações dos empregadores, incluindo a avaliação dos riscos profissionais para a saúde e segurança dos trabalhadores e, no âmbito das suas responsabilidades, a adoção das medidas necessárias à defesa da segurança e da saúde dos trabalhadores, incluindo a prevenção dos riscos profissionais e a prestação de informações e formação, bem como a criação de um sistema organizado e de meios necessários.

A diretiva-quadro é complementada por mais de vinte diretivas centradas em aspetos específicos da segurança e da saúde no trabalho ⁽¹³⁾ aplicáveis a todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores sazonais, independentemente da sua nacionalidade, do seu setor, da sua atividade ou ocupação.

A Comissão insta os Estados-Membros a reforçar a sensibilização para os requisitos em matéria de SST que afetam os trabalhadores sazonais e a fornecer aos empregadores informações práticas sobre a forma de aplicar os requisitos legais pertinentes que afetam os trabalhadores sazonais em todos os setores. Os empregadores deverão efetuar uma avaliação adequada de todos os possíveis riscos profissionais e estabelecer as medidas de prevenção e proteção que daí decorram, incluindo o fornecimento do equipamento de proteção necessário e a adaptação das medidas à evolução das circunstâncias.

A Comissão convida os Estados-Membros a abordar, em especial, os seguintes aspetos:

— acompanhamento rigoroso e plena execução das regras aplicáveis nos termos da diretiva-quadro;

⁽¹¹⁾ Em conformidade com o artigo 5.º da Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário (JO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

⁽¹²⁾ Diretiva 2014/67/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, respeitante à execução da Diretiva 96/71/CE (JO L 159 de 28.5.2014, p. 11).

⁽¹³⁾ Ver nomeadamente: Diretivas 89/391/CEE relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, 89/654/CEE relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho, 89/656/CEE relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de proteção individual no trabalho, 90/269/CEE relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes à movimentação manual de cargas que comportem riscos, nomeadamente dorso-lombares, para os trabalhadores, 2000/54/CE relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes biológicos durante o trabalho, 94/33/CE relativa à proteção dos jovens no trabalho.

- fraca sensibilização para as condições de segurança e saúde no trabalho e fraca perceção dos riscos decorrentes do trabalho realizado em regimes descontínuos, das barreiras linguísticas e da falta de formação dos trabalhadores sazonais, em comparação com os trabalhadores com um emprego mais estável;
- inclusão dos trabalhadores sazonais nos mecanismos de consulta e participação que tratam de questões relacionadas com a segurança e a saúde no trabalho.

Considerando que uma parte dos trabalhadores sazonais trabalha em microempresas e pequenas empresas, a Comissão recorda que o quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2014-2020 ⁽¹⁴⁾ sublinhou a necessidade de os Estados-Membros reforçarem a capacidade das microempresas e pequenas empresas para implementarem medidas eficazes e eficientes de prevenção dos riscos. Os Estados-Membros são convidados a prestar orientação prática às empresas de menor dimensão, também através de controlos, sobre as medidas mais eficazes a adotar para conter os riscos de saúde e segurança, especialmente os ligados à COVID-19, juntamente com informações sobre os incentivos que foram criados. Poderão também prestar apoio específico às empresas de menor dimensão, em setores em que o risco de propagação de COVID-19 é mais elevado.

Os Estados-Membros deverão divulgar as orientações pertinentes da EU-OSHA ⁽¹⁵⁾, em especial no que diz respeito às medidas de higiene necessárias, recordando aos empregadores a necessidade de disponibilizar instalações adequadas, que permitam manter o distanciamento de segurança, bem como instalações apropriadas para comer e beber, além de instalações sanitárias e chuveiros.

A Comissão insta igualmente os Estados-Membros a intensificarem a sua cooperação, a fim de melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores sazonais, nomeadamente através do Comité Consultivo para a Saúde e a Segurança no Trabalho e do Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (CARIT) ⁽¹⁶⁾. Devem ser tidos em conta os desafios específicos relacionados com os grupos vulneráveis, como as mulheres, os jovens e os trabalhadores mais velhos e os trabalhadores que sofrem de determinados problemas de saúde. A Comissão incentiva os referidos comités a debater intervenções específicas destinadas a prevenir e gerir os riscos de saúde numa língua que os trabalhadores sazonais compreendam, assim como medidas de execução específicas.

A Comissão solicita aos Estados-Membros que reforcem as inspeções no terreno necessárias, a fim de assegurar a correta aplicação das normas de SST, no que diz respeito aos trabalhadores sazonais.

A Comissão incentiva igualmente os empregadores e as organizações de trabalhadores a analisar e promover mecanismos que assegurem que as necessidades específicas dos trabalhadores sazonais são devidamente tidas em conta, e continuará a apoiar os seus esforços neste domínio.

A Comissão continuará a trabalhar com a EU-OSHA para recolher informações e boas práticas sobre os aspetos de SST que afetam os trabalhadores sazonais e para disponibilizar os elementos acima referidos às partes interessadas pertinentes a nível nacional e da União, nomeadamente através de uma campanha de informação específica orientada para os trabalhadores sazonais.

A Comissão incentiva à criação de sinergias entre um leque mais alargado de políticas e a política SST no domínio dos setores de produção agroalimentar, que são particularmente complexos em termos de SST, em especial no que se refere às taxas de acidentes de trabalho. A título de exemplo, a recente estratégia «do prado ao prato» ⁽¹⁷⁾ responde à necessidade de assegurar sistemas alimentares justos, saudáveis e respeitadores do ambiente. Locais de trabalho mais saudáveis e seguros são um elemento-chave e contribuem para uma mais elevada proteção da saúde pública em geral.

— Alojamento e transporte

A crise da COVID-19 sublinhou as frequentemente más condições de alojamento dos trabalhadores sazonais, bem como as condições em que são transportados até ao seu local de trabalho. Embora a Diretiva Trabalhadores Sazonais inclua regras relativas ao alojamento, que os trabalhadores de países terceiros têm de cumprir para que lhes seja concedido um visto, uma autorização de trabalho ou uma autorização de residência ⁽¹⁸⁾ e a Diretiva Trabalhadores Destacados revista torne as regras relativas às condições de alojamento do país de acolhimento, caso existam, aplicáveis aos trabalhadores sazonais, não existe um ato da União em vigor que garanta condições de alojamento para os demais trabalhadores sazonais. Por conseguinte, a Comissão insta os Estados-Membros a adotarem todas as medidas necessárias para garantir condições de vida e de alojamento dignas para os trabalhadores sazonais. Todos os trabalhadores sazonais devem beneficiar, durante a sua permanência no Estado-Membro de acolhimento, de um alojamento correspondente a um nível de vida adequado, de acordo com a legislação e as práticas nacionais. Os Estados-Membros devem assegurar que os empregadores facultam ou preveem o seu alojamento a um preço que não seja excessivo em comparação com a respetiva qualidade e com a remuneração líquida dos trabalhadores sazonais.

⁽¹⁴⁾ COM(2014) 332 final.

⁽¹⁵⁾ <https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace>

⁽¹⁶⁾ O CARIT é composto por representantes dos serviços de inspeção do trabalho dos Estados-Membros.

⁽¹⁷⁾ COM(2020) 381 final.

⁽¹⁸⁾ Artigo 20.º da Diretiva 2014/36/UE.

Os Estados-Membros deverão também incentivar os empregadores a não deduzir automaticamente a renda do salário dos trabalhadores sazonais. Nos casos em que o transporte e a restauração são prestados ou organizados pelos empregadores, os seus custos devem também ser razoáveis e não ser automaticamente deduzidos do salário do trabalhador sazonal.

Os meios de alojamento e de transporte dos trabalhadores sazonais devem respeitar as normas gerais de segurança e saúde em vigor no Estado-Membro em causa, incluindo as medidas de distanciamento social e de saúde e segurança aplicáveis no contexto da luta contra a pandemia de COVID-19 ⁽¹⁹⁾.

A Comissão incentiva ainda os Estados-Membros a estabelecer requisitos específicos aplicáveis às agências de trabalho temporário e de recrutamento destinadas aos trabalhadores fronteiriços e sazonais na UE, a fim de garantir que essas agências asseguram a correta informação dos trabalhadores e respeitam as normas de qualidade mínimas que permitem uma proteção adequada em situações transfronteiras. Estes requisitos poderiam ser estabelecidos sob a forma de códigos de conduta ou mesmo de legislação relativa a estas empresas. É importante que estas agências informem os trabalhadores, antes da partida, independentemente da duração do seu contrato, sobre as suas condições de trabalho, os seus direitos de segurança social e sobre a deslocação e o alojamento, bem como sobre as medidas de saúde e segurança no trabalho aplicáveis e demais disposições pertinentes, na língua dos trabalhadores ou numa língua que estes compreendam.

IV. ASPETOS DA SEGURANÇA SOCIAL RELACIONADOS COM OS TRABALHADORES SAZONAIS

O Regulamento (CE) n.º 883/2004 determina a legislação de segurança social aplicável aos trabalhadores sazonais. Em conformidade com o referido regulamento, os trabalhadores da UE que exerçam o seu direito à livre circulação estão sujeitos ao regime de segurança social de um único Estado-Membro de cada vez. O objetivo é evitar a dupla cobertura ou lacunas na cobertura desses trabalhadores. Os trabalhadores e o seu empregador não podem escolher em que Estado-Membro são segurados ⁽²⁰⁾: a legislação aplicável deriva objetivamente das disposições do regulamento, com base na situação pessoal e profissional do trabalhador. As regras proporcionam estabilidade, evitando alterações constantes da legislação aplicável e limitando os encargos administrativos para os trabalhadores por conta de outrem, por conta própria, para os empregadores e para as autoridades públicas ⁽²¹⁾.

Em resultado da inscrição no regime de segurança social do Estado-Membro competente, os trabalhadores sazonais deverão ter acesso à proteção social ao mesmo nível que as demais pessoas seguradas nesse Estado-Membro. A referida inscrição engloba normalmente ambas as obrigações, a saber, o pagamento de contribuições para a segurança social e o gozo de direitos e benefícios imediatos, tais como cuidados de saúde, prestações familiares e subsídios de desemprego. Além disso, o regime de segurança social em que a pessoa está segurada durante, pelo menos, um ano deve também assumir o encargo das pensões futuras, se estiverem preenchidas as condições nacionais aplicáveis ⁽²²⁾.

Quanto a todos os trabalhadores que exerçam o seu direito à livre circulação, os trabalhadores sazonais que esteja segurados num Estado-Membro diferente daquele em que a atividade é exercida têm de ser portadores de um Documento Portátil A1 ⁽²³⁾. O referido certificado diz respeito à legislação em matéria de segurança social aplicável ao trabalhador e confirma que este não tem a obrigação de pagar contribuições noutra Estado-Membro.

Os nacionais de países terceiros que residam fora da União e sejam admitidos no território de um Estado-Membro para efeitos de emprego como trabalhadores sazonais também têm direito a tratamento igual ao dos nacionais do Estado-Membro de acolhimento, no que se refere aos ramos da segurança social, tal como definidos no artigo 3.º do Regulamento (CE) n.º 883/2004; podem, no entanto, aplicar-se algumas restrições ⁽²⁴⁾.

⁽¹⁹⁾ Comunicação da Comissão — Orientações sobre o restabelecimento progressivo dos serviços de transporte e da conectividade — COVID-19 (JO C 169 de 15.5.2020, p. 17).

⁽²⁰⁾ Processo C-345/09, *van Delft e outros*, ECLI:EU:C:2010:610.

⁽²¹⁾ Nos termos do artigo 11.º, n.º 3, alínea a), do Regulamento n.º 883/2004, o critério que determina a legislação aplicável em matéria de segurança social é, regra geral, o do Estado-Membro em que a pessoa exerce a sua atividade. Não obstante, os artigos 12.º e 13.º preveem exceções a esta regra geral quando, em casos específicos, devido à natureza da atividade do trabalhador, se afigure injustificado ou impossível aplicar esse princípio. Entre estas situações incluem-se a dos trabalhadores enviados pelo empregador para exercer uma atividade de natureza sazonal, em seu nome, ou a dos trabalhadores sazonais que exercem uma atividade em dois ou mais Estados-Membros.

⁽²²⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=854&langId=pt>

⁽²³⁾ https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf

⁽²⁴⁾ Em razão da natureza temporária da permanência dos trabalhadores sazonais, os Estados-Membros deverão poder excluir as prestações familiares e os subsídios de desemprego da igualdade de tratamento entre os referidos trabalhadores sazonais de países terceiros e os seus cidadãos nacionais, bem como os benefícios fiscais. Em relação aos nacionais de países terceiros, recorda-se que, em conformidade com o Regulamento (UE) n.º 1231/2010, gozam dos mesmos direitos que os trabalhadores sazonais da UE. Ver artigo 23.º da Diretiva 2014/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa às condições de entrada e de permanência de nacionais de países terceiros para efeitos de trabalho sazonal (JO L 94 de 28.3.2014, p. 375).

A Comissão recorda que os empregadores têm de cumprir todas as obrigações previstas na legislação aplicável aos seus empregados, como se estes se encontrassem no Estado-Membro competente ⁽²⁵⁾. Qualquer incumprimento desta obrigação deve ser comunicado às autoridades públicas competentes do Estado-Membro onde ocorre o incumprimento, para que sejam efetuadas as investigações necessárias.

V. INFORMAÇÃO AOS TRABALHADORES SAZONAIS

A prestação de informações imprecisas ou omissas sobre os direitos e obrigações dos trabalhadores sazonais e dos seus empregadores tem consequências diretas sobre a sua proteção. Por conseguinte, a Comissão apela aos Estados-Membros no sentido de organizarem amplas campanhas de informação dirigidas aos empregadores e trabalhadores sazonais sobre as normas aplicáveis e os direitos dos trabalhadores sazonais. Incentiva igualmente a cooperação neste domínio entre os Estados-Membros, bem como entre as autoridades e os diferentes intervenientes no mesmo Estado-Membro.

A Diretiva 91/533/CEE do Conselho ⁽²⁶⁾ define as informações essenciais que os trabalhadores, incluindo os trabalhadores sazonais, devem receber por escrito dos seus empregadores, o mais tardar dois meses após o início da sua relação de trabalho. Trata-se, em especial, de uma descrição dos trabalhos a realizar, da data de início e, se tiver sido fixada, de cessação da relação de trabalho, da duração das férias remuneradas, do nível e da composição da remuneração, da duração normal do dia de trabalho ou da semana, bem como das convenções coletivas aplicáveis. Contudo, os Estados-Membros podem excluir destes requisitos mínimos algumas categorias de trabalhadores (por exemplo, quando a duração total de emprego não for superior a um mês). A Comissão convida os Estados-Membros a exigir que os empregadores forneçam estas informações aos trabalhadores sazonais numa língua que estes compreendam, independentemente da duração do seu emprego.

Além disso, os trabalhadores sazonais de países terceiros abrangidos pela Diretiva Trabalhadores Sazonais devem receber, juntamente com o respetivo visto ou a respetiva autorização, informações por escrito sobre os seus direitos e obrigações, incluindo sobre os procedimentos de queixa ⁽²⁷⁾.

Para reduzir os riscos de infeções, os empregadores devem também assegurar um acesso fácil dos trabalhadores sazonais, em termos de forma e de língua, às informações sobre os riscos profissionais e os requisitos de segurança, bem como sobre todas as instruções e procedimentos de saúde e segurança.

A Comissão insta os Estados-Membros a garantir que os empregadores de trabalhadores sazonais têm conhecimento, compreendem e cumprem as suas obrigações legais.

Em conformidade com a Diretiva 2014/67/UE, todos os Estados-Membros criaram páginas num sítio Web oficial único a nível nacional, sobre o destacamento de trabalhadores, com informações sobre os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores ⁽²⁸⁾.

Por último, o portal EURES ⁽²⁹⁾ fornece informações práticas, jurídicas e administrativas sobre as condições de vida e trabalho em todos os Estados-Membros pertinentes para os trabalhadores sazonais, enquanto o Portal da Imigração ⁽³⁰⁾ fornece informações adicionais especificamente pertinentes para os trabalhadores sazonais de países terceiros. A Comissão está a trabalhar em estreita colaboração com os seus homólogos EURES nos Estados-Membros, a fim de desenvolver ações orientadas para os trabalhadores sazonais e continuará a apoiar os esforços dos Estados-Membros e dos intervenientes interessados, com vista a assegurar que os trabalhadores sazonais e os empregadores utilizam amplamente o portal EURES.

⁽²⁵⁾ Regulamento (CE) n.º 987/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de setembro de 2009, que estabelece as modalidades de aplicação do Regulamento (CE) n.º 883/2004 relativo à coordenação dos sistemas de segurança social (JO L 284 de 30.10.2009, p. 1).

⁽²⁶⁾ Diretiva 91/533/CEE do Conselho, de 14 de outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho (JO L 288 de 18.10.1991, p. 32).

A partir de agosto de 2022, a referida diretiva será substituída pela Diretiva (UE) 2019/1152, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia (JO L 186 de 11.7.2019, p. 105), que introduzirá mais normas de proteção (por exemplo, prazos mais curtos para a prestação de informações) e não permite a exclusão dos trabalhadores com contratos de curta duração.

⁽²⁷⁾ Artigo 11.º da Diretiva 2014/36/UE.

⁽²⁸⁾ Consultar «Sítios Web nacionais sobre o destacamento de trabalhadores» https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_pt.htm

⁽²⁹⁾ <https://ec.europa.eu/eures/public/pt/homepage>

⁽³⁰⁾ <https://ec.europa.eu/immigration/>

VI. OUTRAS INICIATIVAS

A Comissão realizará **um estudo**, a fim de recolher dados sobre o trabalho sazonal no interior da UE e de identificar os principais desafios, designadamente durante a pandemia de COVID-19, incluindo no que diz respeito à subcontratação.

A Comissão organizará uma **audição com os parceiros sociais europeus** sobre os trabalhadores sazonais. Além disso, a Comissão convida os Estados-Membros a incentivar os parceiros sociais nacionais, no sentido de responder aos desafios com que se deparam os trabalhadores sazonais nos Estados-Membros de acolhimento.

A Comissão continuará a refletir sobre ações específicas relacionadas com a saúde e a segurança no trabalho dos trabalhadores, incluindo os trabalhadores sazonais, no contexto do **futuro quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho**.

A Comissão continuará também a trabalhar com a **Autoridade Europeia do Trabalho (AET)**, enquanto fórum permanente de intercâmbio entre as autoridades nacionais, e mediante atividades de informação. A Comissão convida a AET a **coordenar uma campanha de sensibilização** orientada para os setores mais expostos ao trabalho sazonal e a trabalhar em estreita colaboração com os seus homólogos EURES nos Estados-Membros, a fim de desenvolver atividades específicas para estes setores. Convida a AET a criar um fórum para a cooperação e o intercâmbio entre as administrações nacionais e a rever e apoiar a melhoria das informações prestadas aos trabalhadores sazonais nos sítios Web oficiais nacionais.

A Comissão continuará a apoiar os Estados-Membros no combate ao trabalho não declarado relacionado com o trabalho sazonal, através da **Plataforma europeia de luta contra o trabalho não declarado**, sublinhando a importância de promover uma melhor sensibilização para os direitos e obrigações entre os trabalhadores e os empregadores.

A Comissão incentivará a **EU-OSHA a trabalhar em estreita colaboração com o Comité de Altos-Responsáveis da Inspeção do Trabalho**, no sentido de realizar um inquérito sobre as profissões de alto risco, incluindo as relacionadas com os trabalhadores sazonais.

A Comissão continuará a trabalhar em estreita colaboração com os Estados-Membros no âmbito da **Comissão Administrativa para a Coordenação dos Sistemas de Segurança Social**, a fim de analisar a possibilidade de desenvolver orientações adequadas no que diz respeito aos trabalhadores sazonais. A Comissão irá também considerar a possibilidade de lançar um estudo comparativo a realizar pela Rede de peritos jurídicos da Comissão em questões de livre circulação dos trabalhadores e coordenação da segurança social (MoveS) ⁽³¹⁾.

A Comissão convida os Estados-Membros a considerar a possibilidade de intensificar a **cooperação entre as administrações**, nomeadamente através dos organismos ao abrigo da Diretiva 2014/54/UE. A Comissão prontifica-se a apoiar essa cooperação mediante a organização de reuniões com vista ao intercâmbio de boas práticas e à criação de mecanismos mais estáveis.

No que se refere mais especificamente aos trabalhadores sazonais de países terceiros, a Comissão está atualmente a realizar a sua **avaliação da transposição da Diretiva 2014/36/UE pelos Estados-Membros** a fim de apresentar o relatório de execução ao Parlamento e ao Conselho em 2021. O relatório analisará todas as disposições da diretiva, nomeadamente no que se refere à igualdade de tratamento, às condições de trabalho, à saúde e segurança e à disponibilização de estatísticas fiáveis, e avaliará se a diretiva protege adequadamente os trabalhadores sazonais de países terceiros.

⁽³¹⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1098>