

1. O que é o Protocolo de Cooperação para a Migração Laboral Regulada?

O Protocolo para a Migração Laboral Regulada é uma medida do XXIV Governo Constitucional de Portugal concretizada em abril de 2025, ao abrigo do Plano de Ação para as Migrações, com o objetivo de estabelecer um canal regulado e responsável para o funcionamento da migração laboral dentro das regras legais existentes, com vista a satisfazer as necessidades da economia nacional.

Trata-se de um mecanismo estruturado e célere, que não cria um novo regime legal ou modalidade de entrada ou permanência, mas sim clarifica e concretiza o procedimento de recrutamento regulado e responsável, de cidadãos estrangeiros, com um contrato de trabalho.

Assim sendo, não são alteradas ou reduzidas as exigências legais para a concessão de vistos consulares. É sim assegurada, simultaneamente, maior celeridade de procedimentos e maior responsabilização das entidades empregadoras na integração dos trabalhadores e na regulação dos fluxos migratórios.

O Protocolo resulta de uma colaboração entre o Governo, através de diversas entidades públicas e o tecido empresarial, tendo sido subscrito inicialmente pelas seguintes entidades:

- Agência para a Integração, Migrações e Asilo, I.P. (AIMA), a Direção-Geral dos Assuntos Consulares e das Comunidades Portuguesas (DGACCP), Unidade de Coordenação de Fronteiras e Estrangeiros do Sistema de Segurança Interna (UCFE/SSI) e o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP);
- Confederação Empresarial de Portugal (CIP), a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), a Confederação do Turismo Português (CTP) e a Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário (CPCI).

2. Quem pode aderir ao Protocolo de Cooperação para a Migração Laboral Regulada?

Podem aderir ao presente Protocolo:

- a) confederações ou associações patronais e as confederações empresariais;
- b) associações empresariais com pelo menos 30 associados e cujo volume de negócios dos seus associados seja igual ou superior a 200 milhões de euros;
- c) empresas individualmente consideradas que cumpram os seguintes requisitos cumulativos:

- Empregarem diretamente 150 ou mais trabalhadores;
- Terem um volume de negócios igual ou superior a 20 milhões de euros;
- Possuírem declaração de não dívida à Segurança Social e à Autoridade Tributária;
- Possuírem um código de certidão permanente válido.

A adesão ao presente Protocolo de confederações patronais, associações empresariais ou empresas, acontece mediante os seguintes passos cumulativos e sequenciais:

- a) A confederação patronal, associação empresarial ou empresa, apresenta, junto da AIMA, um pedido expresso, no qual se vincula ao cumprimento integral dos termos e condições do presente Protocolo;
- b) A AIMA, com o parecer de não oposição da DGACCP, UCFE/SSI e do IEF, pronuncia-se favoravelmente sobre a idoneidade e aptidão do requerente para cumprir as condições previstas no presente Protocolo.

3. Quais são as obrigações das entidades empresariais que subscrevem o Protocolo?

As empresas, associações empresariais e confederações empresariais comprometem-se a respeitar o compromisso de “recrutamento ético”, isto é, a assegurar:

- Contrato de trabalho válido nos termos da legislação portuguesa;
- Oportunidades de formação profissional e de aprendizagem da língua portuguesa, a realizar em território nacional ou de origem, conforme plano de formação e

ensino da língua apresentado pela Entidade Empregadora Subscritora, o qual deve ser ajustado às características das funções a desempenhar, que pode ter em conta as obrigações legais em matéria de formação profissional, e contar com o envolvimento do com o IEFP;

- Acesso a alojamento adequado que, podendo consubstanciar-se em diferentes modalidades de envolvimento da Entidade Empregadora, seja demonstrado através de Plano/Declaração por ela apresentado que confirme a existência e/ou eventual reforço do alojamento disponível na região em que o trabalho é prestado, de modo que o recrutamento não agrave a pressão habitacional na região;
- O exercício de funções em território nacional por parte dos trabalhadores recrutados no âmbito do Protocolo;
- Prevenção de práticas relacionadas com exploração laboral, tráfico de seres humanos ou outras que possam lesar os direitos dos trabalhadores recrutados.

4. Como apresentar candidatura de adesão?

A candidatura deverá ser apresentada junto da AIMA através do email geral@aima.gov.pt, colocando no campo assunto de forma expressa a menção “Adesão ao Protocolo de Cooperação para a Migração Laboral Regulada”.

A adesão ao presente Protocolo de confederações patronais, associações empresariais ou empresas, acontece mediante a prévia apresentação, junto da AIMA, de um pedido expresso, no qual se vincula ao cumprimento integral dos termos e condições do presente Protocolo.

A adesão de novas confederações patronais, associações empresariais ou empresas, carece de avaliação prévia da idoneidade por parte da AIMA, I.P.

5. Qual o objetivo da análise de idoneidade das empresas no âmbito do Protocolo de Cooperação para a Migração Laboral Regulada?

O objetivo desta análise é verificar se as empresas que pretendem contratar trabalhadores estrangeiros ao abrigo do Protocolo possuem as condições necessárias para o fazer de forma responsável, em conformidade com os termos do mesmo, com a legislação portuguesa e assegurando a necessária responsabilidade social e ambiental. O processo de análise envolve a avaliação de diversos aspetos da empresa, nomeadamente a respetiva situação económica e financeira, o cumprimento de obrigações legais ao nível fiscal, laboral, segurança económica, ambiental e contributiva.

A avaliação da idoneidade será efetuada através da análise de documentos, inspeções e a consulta a entidades públicas. A responsabilidade pela análise de idoneidade cabe à AIMA que poderá obter informação junto de outras entidades, nomeadamente a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), o Instituto da Segurança Social (ISS), a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), outras entidades relevantes e o parecer de não oposição da DGACCP, UCFE/SSI e IEFP.

6. Não sendo a empresa signatária, é possível recrutar ao abrigo do Protocolo?

As empresas que não reúnem os critérios para adesão direta ao Protocolo podem apresentar o pedido de recrutamento através de uma das confederações. A confederação assume a responsabilidade pela verificação da idoneidade da empresa e pelo acompanhamento do processo.

7. Como deverá proceder uma empresa que pretenda recrutar, ao abrigo do Protocolo, através de uma confederação?

As empresas interessadas em contratar, ao abrigo deste Protocolo, poderão desde já fazê-lo, desde que estejam representadas através de uma das cinco confederações subscritoras originárias do Protocolo que a seguir se elencam e que poderão clarificar o seu procedimento:

CIP – Confederação Empresarial de Portugal;

CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal;

CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal;

CTP – Confederação do Turismo de Portugal;

CPCI – Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário.

8. O que acontece após a AIMA emitir parecer favorável sobre a idoneidade da empresa?

Após a AIMA confirmar a idoneidade da empresa ou associação empresarial, esta poderá submeter processos e solicitar agendamentos, para pedidos de visto de trabalhadores ao abrigo do Protocolo, diretamente à DGACCP.

9. Quais são os principais critérios de idoneidade da empresa que são avaliados?

Os critérios incluem:

- Cumprimento das obrigações fiscais e contributivas;
- Inexistência de condenações por crimes ou contraordenações relacionados com exploração laboral, tráfico de seres humanos.

10. Uma empresa com dívidas fiscais ou à Segurança Social pode ser considerada idónea?

Uma empresa com dívidas à Autoridade Tributária e Aduaneira e ao Instituto da Segurança Social não reúne as condições para aderir ao protocolo.

11. Que tipo de documentos as empresas precisam apresentar para a análise de idoneidade?

A documentação inicialmente exigida inclui, entre outros:

- Informação Empresarial Simplificada (IES);
- Certidão permanente em vigor, sendo relevante o comprovativo da prestação de contas e a inexistência de processos de insolvência;
- Declarações de situação fiscal e contributiva regularizadas;
- Registo criminal da empresa e dos gerentes;
- Outros documentos específicos que venham a ser definidos pelas entidades competentes, considerando o setor de atividade da aderente.

12. Os documentos precisam ser apresentados em formato original?

Os documentos deverão ser apresentados em formato digital via correio eletrónico, para o email indicado.

13. Qual o prazo para a conclusão da análise de idoneidade?

O prazo máximo expectável será de 20 dias úteis após a entrega pela requerente de todos os documentos necessários para a instrução do processo.

14. A empresa será notificada do resultado da análise de idoneidade?

A notificação do resultado da análise será efetuada por escrito, através de correio eletrónico.

15. Qual a validade de uma análise de idoneidade positiva?

A validade da análise de idoneidade deverá ser anualmente renovada, mediante a junção dos documentos acima referidos.

16. O que acontece se a análise de idoneidade for negativa?

Uma análise de idoneidade impedirá a empresa de contratar trabalhadores ao abrigo do Protocolo. A notificação da decisão deverá indicar os fundamentos da recusa. Caso as circunstâncias da empresa se alterem, a mesma poderá, a todo o tempo, apresentar nova candidatura.

17. Como se inicia o processo de pedido de visto?

- Se o pedido for apresentado à DGACCP através de uma Confederação, esta emite o Termo de Responsabilidade (Anexo I.B) e apoia a preparação da candidatura, nomeadamente através da recolha da documentação exigida. De seguida, a confederação subscritora envia à DGACCP um processo-tipo com vista à validação prévia da conformidade formal do processo, antes da submissão do pedido completo.
- Se o pedido for apresentado à DGACCP pela empresa, esta deverá apresentar o Termo de Responsabilidade (Anexo I.A) junto com um processo-tipo.

18. Para que serve a verificação do processo-tipo pela DGACCP?

A verificação do processo-tipo com os documentos relativos a um dos trabalhadores tem como objetivo garantir que a documentação apresentada cumpre os requisitos legais e formais antes da submissão do agendamento da apresentação de todos os pedidos de visto junto do Posto Consular competente.

Esta validação prévia evita erros e agiliza o processamento global dos vistos e permitirá à empresa replicar toda a documentação do processo tipo correto para os restantes trabalhadores que pretenda contratar, que estes deverão apresentar junto do Posto Consular.

19. Quando é que os postos consulares agendam os atendimentos?

Após validação prévia do processo-tipo, a DGACCP remete o processo para os postos consulares que devem agendar os atendimentos presenciais no prazo máximo de 10 dias úteis.

20. Quanto tempo demora até à decisão final, após o atendimento?

A decisão final do posto consular deve ser tomada no prazo máximo de 20 dias úteis após o atendimento presencial, desde que todos os pareceres tenham sido emitidos.

21. Relativamente ao requisito da Formação Profissional e da Aprendizagem da Língua Portuguesa em território Nacional, que documentação é necessária juntar ao pedido de Visto?

Para o pedido de visto, a empresa deve apresentar uma declaração junto da representação consular portuguesa. Esta declaração deve garantir a oferta de

formação profissional e de aprendizagem da língua portuguesa aos trabalhadores recrutados. Adicionalmente, a empresa deve comprometer-se a contactar o IEFP assim que os trabalhadores entrarem em território nacional. O objetivo é definir, em conjunto com o IEFP, o Plano de Formação mais adequado ao perfil dos trabalhadores e às necessidades da empresa.

22. Quais os moldes que essa formação deveria revestir de forma a cumprir este requisito estabelecido no Protocolo?

De acordo com o n.º 1 do artigo 3.º da Portaria n.º 183/2020, de 5 de agosto (na sua redação atual), os cursos de Português Língua de Acolhimento (PLA) são promovidos por:

- Estabelecimentos de ensino da rede pública;
- Rede de centros de gestão direta e participada do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P.;
- Rede de Centros Qualifica.

É importante notar que as entidades contratantes não podem ministrar os próprios cursos de PLA, a menos que possuam um Centro Qualifica, o que é uma situação excecional.

No que diz respeito às demais formações profissionais, a entidade contratante só pode ministrá-las se estiver acreditada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho como entidade formadora certificada. Esta situação também é considerada excecional.