



# Instituto Superior de Contabilidade e Administração

Politécnico de Coimbra



**Instituto Superior  
de Contabilidade  
e Administração**

Politécnico de Coimbra

Márcia Sofia Silva Martins

O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno

Coimbra, abril de 2024





**Instituto Superior  
de Contabilidade  
e Administração**

Politécnico de Coimbra

Márcia Sofia Silva Martins

**O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no  
ordenamento jurídico interno**

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de **Mestre em Solicitadoria de Empresas**, realizada sob a orientação da Professora Doutora Rita Gonçalves Ferreira da Silva.

Coimbra, abril de 2024

## **TERMO DE RESPONSABILIDADE**

Declaro ser a autora desta dissertação de mestrado, sendo um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de Ensino Superior para a obtenção de um grau acadêmico ou outra habilitação.

Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da presente dissertação.

## AGRADECIMENTOS

Com a elaboração desta dissertação, não poderia estar mais feliz por estar prestes a concluir esta etapa tão desejada, um dos meus grandes sonhos! E o fim da vida de estudante! Nem sempre foi fácil, e indo de acordo com as palavras de Charles Chaplin, “*A persistência é o caminho para o êxito*”, uma frase que traduz o meu percurso ao longo destes dois anos.

Quero agradecer aos meus pais, à minha irmã e ao meu namorado por terem sido um grande apoio nesta jornada.

Aos meus amigos que me sempre ajudaram e estiveram disponíveis para dar a sua opinião, motivando-me dia após dia.

Agradecer à professora Doutora Christina Oliveira, a minha primeira orientadora, pela dedicação e paciência comigo, agradecer também à Professora Doutora Rita Silva pela sua disponibilidade imediata e pela forma em como me motivou para terminar esta etapa!

Por fim, agradecer ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, ao corpo docente, que aprimoraram os meus conhecimentos de forma a conseguir chegar aqui.

O meu muito obrigada a todos!

## **RESUMO**

Após a análise de várias vertentes do Direito o tema escolhido foi “O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno”. Primeiramente é feita uma análise aos tipos de vistos, bem como a consequente autorização de residência seja ela temporária ou permanente. Após reunidas determinadas condições, os cidadãos estrangeiros podem vir a adquirir a nacionalidade portuguesa.

Após uma análise exaustiva ao regime atual que regula o contrato de trabalho com cidadãos estrangeiros, apercebo-me que é uma área bastante importante tendo em conta o grande fluxo migratório e o número de cidadãos estrangeiros residentes no ordenamento jurídico interno.

Ao longo dos anos, foram várias as mudanças e as melhorias, inicialmente os cidadãos estrangeiros não gozavam dos mesmos direitos que os cidadãos nacionais e o número de cidadãos estrangeiros num determinado local de trabalho era limitado. Atualmente os cidadãos estrangeiros gozam dos mesmos direitos que os portugueses, exceto no desempenho de funções políticas.

No que diz respeito à celebração do contrato de trabalho, os requisitos são bastante idênticos aos contratos de trabalho com cidadãos nacionais, pelo que existe facilidade em um cidadão estrangeiro efetivar um contrato de trabalho. No entanto, na minha ótica os requisitos para a celebração de um contrato de trabalho com cidadãos estrangeiros deveriam ser alterados e também deveria existir um maior controlo.

Palavras-chave: cidadão; estrangeiro; território nacional; contrato de trabalho; igualdade.

## **ABSTRACT**

After analyzing various branches of law, the chosen theme was "The labor status of foreign workers in the domestic legal system." Firstly, an analysis is made of the types of visas, as well as the consequent residence authorization, whether temporary or permanent. After certain conditions are met, foreign citizens may acquire Portuguese nationality.

Following a thorough analysis of the current regime regulating employment contracts with foreign citizens, I realize that this is a very important area considering the large migratory flow and the number of foreign citizens residing in the domestic legal system.

Over the years, there have been several changes and improvements; initially, foreign citizens did not enjoy the same rights as nationals, and the number of foreign citizens in a particular workplace was limited. Currently, foreign citizens enjoy the same rights as Portuguese citizens, except in the performance of political functions.

Regarding the conclusion of the employment contract, the requirements are quite similar to contracts with national citizens, so there is ease in a foreign citizen concluding an employment contract. However, in my view, the requirements for concluding an employment contract with foreign citizens should be altered, and there should also be greater control.

Keywords: citizen; foreigner; national territory; employment contract; equality.

# ÍNDICE GERAL

TERMO DE RESPONSABILIDADE.....	iii
AGRADECIMENTOS .....	iv
RESUMO.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE GERAL.....	vii
LISTA DE ABREVIATURAS, ACRÓNIMOS E SIGLAS .....	ix
INTRODUÇÃO .....	1
CAPÍTULO I – A AUTORIZAÇÃO DE RESIDÊNCIA .....	2
1.1 Condições gerais de concessão de autorização de residência temporária .....	2
1.1.1 Vistos concedidos no estrangeiro .....	8
1.1.2 Vistos concedidos nos postos de fronteiras .....	12
1.2. Alguns tipos de autorização de residência.....	14
1.2.1 Autorização de residência para cidadãos da Comunidade dos Países da Língua Portuguesa.....	14
1.2.2. Autorização de residência para Cartão Azul da União Europeia.....	15
1.2.3. Autorização de residência para atividade de investimento.....	16
1.2.4. Autorização de residência para exercício de atividade profissional subordinada .....	17
1.3. Inscrição na Segurança Social .....	18
1.4. Recusa de entrada e permanência no território nacional.....	20
1.5. A renovação da autorização de residência.....	23
1.6. A autorização de residência permanente .....	25
1.7. Os direitos e deveres do titular da autorização de residência .....	26
1.8. Aquisição da nacionalidade portuguesa.....	33
1.9. Cancelamento de vistos e da autorização de residência .....	37

1.10. Fundamentos de afastamento coercivo ou expulsão.....	38
1.11. Abandono voluntário do território nacional.....	47
CAPÍTULO II- A FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E O CRITÉRIO DE NACIONALIDADE DO TRABALHADOR.....	49
2.1. Conceito de trabalhador estrangeiro e evolução histórico-legislativa do respetivo regime jurídico.....	49
2.2 O princípio da igualdade de tratamento e não discriminação entre trabalhadores nacionais e trabalhadores estrangeiros.....	53
2.3 Requisitos específicos direitos e deveres no âmbito da celebração de um contrato de trabalho com trabalhadores estrangeiros e apátridas para a prestação de atividade laboral no território nacional.....	65
CAPITULO III- ANÁLISE CRITICA AO CONTRATO DE TRABALHO COM CIDADÃOS ESTRANGEIROS.....	75
CONCLUSÃO.....	89
BIBLIOGRAFIA.....	91
JURISPRUDÊNCIA.....	96

## **LISTA DE ABREVIATURAS, ACRÓNIMOS E SIGLAS**

ACT- Autoridade para as Condições de trabalho

AIMA I.P.- Agência para a Integração, Migrações e Asilo, I.P

Art.- Artigo

CC- Código Civil

CE- Constituição Espanhola

CEDH- Convenção Europeia do Direito Humanos

CPLP- Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

CRP- Constituição da República Portuguesa

CT- Código do Trabalho

DL- Decreto-Lei

DUDH- Declaração Universal dos Direitos  
Humanos

E.E.E.- Espaço Económico Europeu

GNR- Guarda Nacional Republicana

Nº- Número

NIF-Número de Identificação Fiscal

OIT- Organização Internacional do Trabalho

P.- Página

PAR- Plataforma de Apoio aos Refugiados

PSP- Polícia de Segurança Pública

SEF- Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

SNS- Serviço Nacional de Saúde

SS- Segurança Social

TEDH- Tribunal Europeu dos Direitos dos Homens

UCFE - Unidade de Coordenação de Fronteiras e Estrangeiros

UE- União Europeia

## **INTRODUÇÃO**

O tema escolhido encontra-se enquadrado no Direito do Trabalho e no Direito dos Estrangeiros, pretendendo analisar ambos os ramos de Direito. Visa-se uma aprendizagem sobre uma temática não lecionada no âmbito da licenciatura e mestrado, isto é, sobre todo o procedimento subjacente à aquisição de autorização de residência por parte de um trabalhador estrangeiro, dando foco aos requisitos necessários para uma adequada relação laboral.

Os últimos anos, foram caracterizados pelo elevado fluxo migratório devido à constante globalização. O foco principal é a vinda dos cidadãos estrangeiros para Portugal, nomeadamente de cidadãos ucranianos devido à situação que se faz sentir na Ucrânia.

Com o elevado número de cidadãos estrangeiros em território nacional, sentiu-se necessidade de criar normas que regulassem a entrada, permanência e afastamento dos mesmos em território nacional e ainda os seus direitos e deveres no nosso território.

Inicialmente, o cidadão estrangeiro era visto como um cidadão diferente e sem qualquer tipo de direitos, mas com o passar dos anos o cidadão estrangeiro que desempenhe funções em território nacional, goza dos mesmos direitos e deveres que o cidadão português, à exceção dos direitos políticos.

Com a pesquisa feita ao longo deste trabalho, deparo-me que a maioria dos autores se cinge à interpretação da lei do que diz respeito ao estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno. O que determina a inexistência de uma análise crítica do atual regime jurídico ou a identificação de aspetos a melhorar.

Ao longo da dissertação, é feita uma análise cronológica do estatuto do trabalhador, até aos dias de hoje, sempre que possível dando uma opinião crítica sobre o tema em causa.

No último capítulo é feita uma análise crítica ao contrato de trabalho com um cidadão estrangeiro no ordenamento jurídico interno, invocando os requisitos que deveriam ser alvo de obrigatoriedade.

## **CAPÍTULO I – A AUTORIZAÇÃO DE RESIDÊNCIA**

### **1.1 Condições gerais de concessão de autorização de residência temporária**

O estudo do Direito dos Estrangeiros é imprescindível para conseguir agrupar as pessoas em dois grupos, cidadãos nacionais ou estrangeiros, ou seja, primeiramente é necessário distinguir, para posteriormente indicar a panóplia de direitos e obrigações que o cidadão possui em território nacional.

A nacionalidade pode definir-se como um elo jurídico-político entre um cidadão e o seu país de origem. A partir do momento em que um indivíduo adquire uma nacionalidade, nasce um conjunto de direitos e deveres para com o Estado<sup>1</sup>. Posto isto, considero relevante abordar o atual e os anteriores regimes.

Atualmente, o Decreto-Lei (DL) número (n.º) 41/2023, de 2 de junho, veio alterar a Lei n.º 37/2006, de 9 de agosto, que regula a livre circulação e residência dos cidadãos da União Europeia (UE), bem como a sua família, transpôs para a Ordem Jurídica Interna a Diretiva n.º 2004/38/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril, que altera o Regulamento (CEE) n.º 1612/68 e que revoga as Diretivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE e 93/96/CEE, referentes ao direito à livre circulação e residência de cidadãos da União e dos membros da família no território dos Estados-Membros. A diretiva mencionada anteriormente é complementada com a Diretiva n.º 2014/54/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, que consagra o seguinte no ponto três do preâmbulo “*A cidadania da União deverá ser o estatuto fundamental dos nacionais dos Estados-Membros quando estes exercerem o seu direito de circulação e residência. É, pois, necessário codificar e rever os instrumentos comunitários em vigor que tratam separadamente a situação dos trabalhadores assalariados, dos trabalhadores não assalariados, assim como dos*

---

<sup>1</sup> Diógenes, Daniel Cabo, “*O Direito à nacionalidade e a proteção do estrangeiro sob a perspectiva dos Direitos Humanos e Fundamentais*”, Universidade de Coimbra, 2015, disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/34676/1/O%20Direito%20a%20Nacionalidade%20e%20a%20Protecao%20do%20Estrangeiro%20sob%20a%20Perspectiva%20dos%20Direitos%20Humanos%20e%20Fundamentais.pdf#:~:text=Disserta%C3%A7%C3%A3o%20apresentada%20a%20Faculdade%20de%20Direito%20da%20Universidade,em%20Ci%C3%A7ncias%20Jur%C3%ADdico-Pol%C3%ADticas%20e%20Men%C3%A7%C3%A3o%20em%20Direito%20Constitucional.,> consultado a 30/08/2023 p. 41 e 42.

*estudantes e de outras pessoas não activas a fim de simplificar e reforçar o direito da livre circulação e residência de todos os cidadãos da União”.*

A par disso, considera-se de extrema importância fazer referência a outros tratados que contribuíram para chegar às normas atualmente aplicáveis, tal como o Tratado que instituiu a Comunidade Europeia do Carvão e do Aço; os Tratados de Roma; Tratado de Fusão- Tratado de Bruxelas; Ato Único Europeu; Tratado de Maastricht; Tratado de Amesterdão; Tratado de Nice e o Tratado de Lisboa, tendo todos estes levado à criação da UE, que deu a devida importância à livre circulação de pessoas e, conseqüentemente, a criação de emprego.

A criação da Convenção de Aplicação de Schengen, em 1995, fez com que, em diversos países do leste europeu, não fosse necessário a concessão dos vistos. Isto significa que se venceu a liberdade de circulação no espaço Schengen e o facto de não serem necessários os vistos desses países; pelo que, houve um aumento significativo da vinda de imigrantes para o território nacional, nomeadamente desses países<sup>2</sup>. A distribuição dos cidadãos estrangeiros pelo território nacional não é homogeneia, pois como é natural existem zonas que são mais procuradas devido às ofertas de trabalho, embora atualmente as zonas mais rurais também estejam a ser procuradas, devido à sobrecarga nas grandes cidades. No ano de 2017 e 2018, houve um elevado afluxo devido ao estatuto de refugiado, pois existiram muitos pedidos de asilo<sup>3</sup>.

A Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, é a que regulamenta a entrada, permanência, saída e afastamento dos cidadãos estrangeiros do ordenamento jurídico interno. Esta lei terá sofrido algumas alterações até ao surgimento da última versão, a Lei n.º 56/2003, de 6 de outubro, passando pelas seguintes versões: Lei n.º 26/2012, de 9 de junho; c; Lei n.º 63/2015, de 30 de junho; Lei n.º 59/2017, de 31 de julho; Lei n.º 102/2017, de 28 de agosto; Lei n.º 26/2018, de 6 de julho; Lei n.º 28/2019, de 29 de março, e Lei n.º 14/2021, de 12 de fevereiro. A sua regulamentação baseava-se no Decreto-Regulamentar 84/2007, de 5 de novembro, que posteriormente sofreu alterações, estando em vigor o Decreto

---

<sup>2</sup> Malheiros J. e Baganha A M. Loannis “*Imigração Ilegal em Portugal: padrões emergentes no início do século XXI*”, ”, Janus Online, Espaço Online de Relação Exteriores, disponível em: <https://repositorio.ual.pt/handle/11144/2251>, consultado em 10/05/2023, p. 2 e 3.

<sup>3</sup> Cerqueira, Cristina Manuela Passos, “A imigração em Portugal em perspectiva comparada: a evolução das Políticas Públicas (2003-2020), disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/79245/1/Cristiana%20Manuela%20Passos%20Cerqueira.pdf>, consultado a 02/01/2024, p. 37.

Regulamentar 4/2022, de 30 de setembro, transformador no âmbito dos cursos profissionais para trabalhadores imigrantes empreendedores e para os cidadãos altamente qualificados, no que tange à tecnologia e empreendedorismo, de maneira a colmatar as necessidades das empresas. Da mesma forma, também existiram melhorias no que concerne aos processos de obtenção de vistos para cidadãos de países de língua oficial portuguesa, tornando a comunicação mais rápida e eficaz, dado que até à data não poderia ser realizada online.

Segundo José de Melo Alexandrino, foram várias as alterações que esta Lei veio trazer, nomeadamente no que diz respeito ao âmbito de aplicação; alterações na recusa de entrada em território nacional por razões de saúde pública; criação do visto para obtenção de autorização de residência e relativamente ao afastamento dos estrangeiros aboliram a expulsão com base nos bons costumes<sup>4</sup>.

Face à matéria em análise, considero relevante fazer referência ao Regulamento (UE) 2019/1155, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019. Este regulamento modificou o Regulamento (CE) n.º 810/2009, que estabelece o Código Comunitário de Vistos (Código de Vistos), que tem como principal objetivo a harmonização do espaço sem fronteiras, acabando por agilizar o turismo e os negócios, que se traduz numa tentativa de lutar contra a insegurança e a imigração ilegal.

A regulamentação em causa, destina-se a emitir vistos para estadas nos Estados-Membros que não seja superior a noventa dias num período de cento e oitenta. Cabe aos consulados ou outras autoridades averiguar os pedidos e determinarem através das informações que têm, sobre as circunstâncias locais e ainda a plenitude do pedido do visto. Fazendo, ainda, alusão ao Regulamento (UE) 2016/399, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 9 de março de 2016, que tem como objetivos a ausência de fiscalização das pessoas nas fronteiras internas entre os Estados da União e estabelecer normas para controlar as pessoas nas fronteiras externas nos Estados-Membros da União.

A Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, na primeira parte, regula a entrada e saída do território nacional, documentos de viagem e vistos; seguidamente, desenvolve a temática

---

<sup>4</sup> Alexandrino, José de Melo, “*A nova Lei de Entrada, Permanência, saída e afastamento de estrangeiros*”, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2008, disponível em: <https://www.fd.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2014/12/Alexandrino-Jose-de-Melo-A-Nova-Lei-de-Entrada-Permanencia-Saida-e-Afastamento-de-Estrangeiros.pdf>, consultado a 01/09/2023, p. 9 a 11.

## *O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

da permanência em território português, o afastamento e a expulsão, e, na última parte, prevê o regime sancionatório.

Quando se aborda a entrada dos cidadãos estrangeiros em território nacional e da forma como as deslocações dos cidadãos sejam seguras, é necessário a criação de organismos que se responsabilizem por esses atos. Anteriormente cabia ao SEF o desempenho dessas funções, com vista a promover a emissão de passaportes e renovações de autorização de residência. Com a entrada em vigor do DL n.º 41/2023, de 2 de junho, a partir do dia 29 de outubro deste ano passaram a ser da competência do Agência para a Integração, Migrações e Asilo, I.P. (AIMA, I.P.).

No âmbito da AIMA, I.P. o Despacho n.º 7756/2023, de 23 de julho, designa o presidente e outros cargos da AIMA, I.P, no que concerne aos cidadãos estrangeiros, e ainda o Alto-Comissário para as migrações.

Significa isto que o SEF se extinguiu, tendo ocorrido uma fusão do alto-comissário para as migrações, I.P. (ACM, I.P.) no novo organismo AIMA, I.P.

Neste seguimento, importa fazer menção à Portaria n.º 324-A/2023, de 27 de outubro, que aprova os Estatutos da Agência para a Integração, Migrações e Asilo, I.P., titulado por AIMA, I.P.

Por sua vez, o DL n.º 41/2023, de 2 de junho, veio também trazer alterações às funções que eram desempenhadas pelas entidades do SEF.

Não só é irreverente fazer referência a estas alterações mencionadas supra, mas também ao DL n.º 99-A/2023, de 27 de outubro, que indica que o DL n.º 41/2023, de 2 de junho, criou a Unidade de Coordenação de Fronteiras e Estrangeiros (UCFE), se insere na segurança interna, ou seja, é a entidade que coopera as forças e os serviços de segurança.

A AIMA, I.P., tem aptidão para autorizar a chegada de pessoas vindas de embarcações e aeronaves; controlar as atividades dos cidadãos estrangeiros no ordenamento jurídico interno e ainda investigar crimes que estejam diretamente relacionados com a imigração ilegal. Estão encarregues de vigiar e fiscalizar os postos fronteiriços, estando incluída a zona internacional dos portos e aeroportos, a circulação de indivíduos, podendo impedir que as pessoas viajem quando não tenham documentos para tal. Do mesmo modo, podem impedir a entrada de cidadãos que provenham de portos ou aeroportos considerados de risco e, ainda, evitar que os indivíduos que não tenham a

sua situação regularizada, bem como os requisitos mínimos, entrem em território nacional.

A autorização de residência é um documento que vale como um título que dá permissão a um determinado cidadão residir no território português, durante um determinado período ou por um período não especificado<sup>5</sup>.

Segundo o art.º 9.º, n.º 1, da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, para que um cidadão estrangeiro entre ou saia do território nacional é necessário um documento de viagem que seja apropriado à circunstância. Nas fronteiras, é verificado o documento ou o visto, de acordo o art. 6.º, n.º 1, independentemente do meio de transporte em que se desloca (aéreo, terrestre ou marítimo). O passaporte, em algumas situações, pode ser trocado por outro documento, como o bilhete de identidade ou outros que se encontrem elencados no art 9, n.º 3 da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho.

Existem dois tipos de fronteiras, a externa que pode ser terrestre, fluvial, marítimas, portos e aeroportos, entre estados terceiros, e, as fronteiras internas, que assim se designam por serem comuns aos países pertencentes ao Espaço Schengen, em que as pessoas podem-se deslocar sem fiscalização<sup>6</sup>, com a ressalva de que pertencem aos países pertencentes ao espaço, independentemente da sua nacionalidade, de acordo com o art. 22.º do Código de Vistos, que regula as condições necessárias para emitir vistos de trânsito ou estadia dos Estados Membros, que não seja superior a três meses.

É de carácter primordial a observância de várias exigências, nomeadamente: os cidadãos serem portadores de documentos de identificação válidos, e que a sua validade seja pelo menos três meses superior à duração da sua estadia; o visto tem de ser compatível com a sua finalidade e deve ser concedido numa missão diplomática ou no consulado português que tenha a sede no estrangeiro<sup>7</sup>. Cada sujeito carece de meios de subsistência para a estadia em território nacional e não podem estar inscritos no Sistema

---

<sup>5</sup> Alto-comissário para as migrações I.P. “*Guia de Acolhimento para Migrantes*”, 2021, disponível em: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/0/Guia+de+Acolhimento+para+Migrantes/>, consultado a 16/04/2023, p. 27.

<sup>6</sup> Agência dos Direitos da União Europeia, “*Manual de legislação europeia sobre asilo, fronteiras e imigração*” Edição 2014, disponível em: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/handbook-law-asylum-migration-borders-2nded-0\\_pt.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/handbook-law-asylum-migration-borders-2nded-0_pt.pdf), consultado a 20/12/2023, p. 28.

<sup>7</sup> O facto de um determinado Estado emitir um visto para permanecer durante um determinado período não concede uma entrada automática, conforme o art. 30.º do Código dos Vistos.

de Informações da Unidade de Controlo de Fronteiras e Estrangeiros, que se insere no Sistema de Segurança Interna.

No caso em que os estrangeiros entrem em Portugal, por uma fronteira que não tem controlo, estes devem, num espaço de três dias, deslocarem-se ao AIMA, I.P., exceto aqueles que são residentes ou têm autorização para permanecer por um período superior e seis meses, aqueles que usufruem do regime da UE ou equiparado e, por último, os cidadãos que ficam alojados num hotel ou em algo equivalente<sup>8</sup>.

Segundo Edgar Valles, considera-se pertinente, em primeiro plano, verificar qual é a nacionalidade do cidadão em questão para posteriormente verificar qual é a legislação apropriada à situação<sup>9</sup>. Na sua grande maioria, a informação dada não é suficiente e é necessário averiguar a situação da pessoa em questão junto da AIMA, I.P.

Como já foi alegado anteriormente, no espaço da UE preserva-se o princípio da livre circulação de pessoas, ou seja, os cidadãos podem-se deslocar livremente para o território português<sup>10</sup> ou para qualquer outro país, para trabalhar, viajar ou viver. Caracteriza-se por uma União política e económica, e gozam dos direitos elencados na Carta dos Direitos Fundamentais da UE. Por sua vez, no Espaço Schengen, abrange diversos países, a maioria membros da UE. Neste espaço não existem fronteiras internas o que quer dizer que não existe controlo se o país de origem do cidadão for membro do Espaço Schengen. Tantos os cidadãos membros da UE como os nacionais de países terceiros podem circular neste espaço. A grande diferença é que o espaço da UE acaba por ser uma união política e económica e o Espaço Schengen permite a livre circulação de pessoas que vivem nesse espaço.

Quando o cidadão estrangeiro permaneça mais de três meses em território português e provenha da UE, principado de Andorra e Suíça ou do Espaço Económico Europeu (E.E.E.), deve pedir um certificado de registo para cidadão da UE/Suíça/E.E.E.. Quem possui esse título, pode viver legalmente em qualquer um dos países mencionados anteriormente durante cinco anos.

---

<sup>8</sup> Valles, Edgar “*Nacionalidade e Estrangeiros*”, 1ª edição, Almedina, 2021, p. 139 e 153.

<sup>9</sup> *Ibidem*, p. 139.

<sup>10</sup> Sendo necessário apenas o cartão de identificação ou documentos que sejam equivalentes.

O certificado é dado pela Câmara Municipal da área do interessado, e tem um prazo de 30 dias para ser solicitado, após a entrada em território português. Todavia, existem documentos que são necessários exibir, particularmente, cartão de cidadão; a declaração de compromisso de honra relativo ao exercício da sua atividade por conta própria ou de outrem, ou uma declaração de como possui meios de subsistência suficientes para se sustentar a si e à sua família. Se o cidadão for estudante deve então apresentar um documento que comprove a inscrição em determinada de ensino.

### **1.1.1 Vistos concedidos no estrangeiro**

O visto escala aeroportuária, art. 49.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, fazendo remissão para o art. 3.º do Código dos Vistos,

Este visto destina-se a permitir que o seu titular, quando utilize uma ligação internacional, passe por um aeroporto que pertença a um Estado parte da Convenção de Aplicação. O possuidor deste visto, só tem acesso à zona internacional do aeroporto, devendo posteriormente prosseguir com a sua viagem.

No caso de existir mais que um país de destino, ou quando a intenção de visitar determinados países isoladamente durante dois meses, o país/estado membro que seja o destino principal, ou seja, aquele em que permanece mais dias é o país responsável pela fiscalização. Nas situações em que não se consegue determinar o destino considerado principal, é fiscalizado no primeiro país que o sujeito visite.

Quando só há uma escala é esse o país de emissão do visto; no caso em que são várias escalas, o visto é passado no aeroporto em que o cidadão faz a primeira escala.

Os vistos de trabalho sazonal são solicitados para um período igual ou inferior aos noventa dias, sendo emitido unicamente no consulado em que o cidadão deseja desempenhar tal função subordinada, conforme o art. 59.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho. Pode ser concedido por um período superior a noventa dias se o cidadão cumprir com os requisitos das condições necessárias para uma estadia de curta duração, de acordo com o art. 56.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, sempre com a ressalva de que deve ser portador de um documento de viagem válido. O pedido é recusado, no caso em que o cidadão em questão não reúne as condições necessárias ou por exemplo apresenta

documentos falsos, conforme o art. 56.º-A da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, que consequentemente pode levar ao cancelamento do visto, art.º 56.º-B, Lei n.º 23/2007, de 4 de julho. Os cidadãos que entrem em território nacional ao abrigo deste visto, gozam de os mesmos direitos dos cidadãos nacionais, de acordo com o art. 56.º-D remetendo para o art. 83 n.º 2, ambos da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho.

O visto de estada temporária destina-se a permanências no território nacional por um período inferior a um ano, de acordo com o art. 54.º da Lei n.º 23/2004, de 4 de julho, para situações, tais como, tratamentos de saúde ou de acompanhamento de um familiar; transferências de cidadãos por parte da Organização Mundial de Comércio para o cidadão em questão prestar algum serviço ou poder usufruir de uma formação em Portugal. Destina-se ainda a um cidadão estrangeiro desenvolver uma atividade por contra própria; trabalhos de investigação científica em centros de investigação; prática de uma atividade desportiva; acompanhamento de familiares possuidores de visto de estada temporária quando não é para desempenhar funções de trabalho sazonal; trabalho sazonal por mais de noventa dias e ainda em situações em que o cidadão frequente uma formação no âmbito profissional.

Os pedidos de estada temporária são apresentados com alguns documentos, como o requerimento; o passaporte ou outro documento válido com validade superior a três meses; fotografias tipo passe; o transporte que assegure o regresso do mesmo; um comprovativo regular caso a pessoa seja de uma nacionalidade diferente que não a do país no qual solicita o visto; seguro de viagem válido; um requerimento para pedido de registo criminal e o certificado do registo criminal do país de origem e ainda o comprovativo de como a pessoa possui meios de subsistência.

Conforme o artigo (art.) 53.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, o visto de residência e o visto de estada temporária carecem de um parecer prévio da AIMA, I.P. e da UCFE, relativamente, a situações de segurança nacional e de forma a prevenir a criminalidade<sup>11</sup> e a imigração ilegal. A concessão do visto de procura de trabalho necessita do parecer prévio da UCFE, mas a emissão do parecer dos vistos é da competência do AIMA, I.P.

---

<sup>11</sup> O crescente fluxo migratório determina, no entender de alguns políticos e doutrinadores, o surgimento de novas questões e problemáticas, nomeadamente o terrorismo, sendo dado como exemplo a situação do onze de setembro em Nova Iorque, levando a uma maior desconfiança no âmbito dos pedidos de asilo e o estabelecimento de normas legais mais exigentes para entrada de cidadãos estrangeiros em território nacional.

Existem circunstâncias em que é dado parecer negativo<sup>12</sup>, nomeadamente quando o cidadão tenha sido condenado no território português, entre outras situações que se encontram elencadas no art 53.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho.

O sujeito que seja portador de visto de residência para exercício de atividade subordinada, para além das condições normais, tem de possuir também um seguro de viagem e uma autorização do seu ascendente no caso em que seja menor de idade e não esteja acompanhado, esta questão levantou algumas complicações quando os cidadãos menores vítimas da Guerra da Ucrânia chegaram a Portugal, muitos deles completamente desamparados. Deve, ainda, o mesmo possuir um contrato de trabalho ou um contrato de promessa de trabalho ou a manifestação de interesse e um documento que comprove que o sujeito tem habilitações para desempenhar determinadas funções.

Para que um cidadão consiga obter visto de residência para desempenhar funções por conta de outrem, é necessário que existam ofertas de emprego que, por algum motivo, não foram preenchidas por nacionais, ainda que cidadãos nacionais de Estados-Membros da UE ou do E.E.E.. Geralmente, essas entidades empregadoras devem-se inscrever no Instituto de Emprego e Formação Profissional, tal como os cidadãos que pretendem ser beneficiados por essa oportunidade; além disso, a entidade acolhedora/patronal deve indicar os requisitos que são necessários para o preenchimento da vaga<sup>13</sup>. O art. 58.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho aborda o visto de residência em geral, os artigos seguintes são mais específicos, pelo que podem exigir outros documentos, consoante o motivo da vinda do cidadão estrangeiro para Portugal.

O visto para procura de trabalho encontra-se plasmado no art. 57.º- A da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, caracterizando-se por habilitar o titular a entrar e permanecer em território nacional com o objetivo de procurar trabalho, cumprindo com os requisitos do art. 52.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho. Este visto autoriza o cidadão a exercer atividade laboral dependente, até ao término do visto, ou até à concessão da autorização de

---

<sup>12</sup> A emissão do parecer negativo é da competência da UCFE, que é uma Unidade de Coordenação de Fronteiras e Estrangeiros, nas situações em que o requerente é condenado em Portugal com trânsito em julgado com uma pena superior a um ano, mesmo nos casos em que ainda não tenha sido cumprida.

<sup>13</sup> Alto-comissário para as migrações I.P. “*Guia de Acolhimento para Migrantes*” disponível em: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/0/Guia+de+Acolhimento+para+Migrantes/>, consultado a 16/04/2023, op. cit. p. 21.

residência. O visto tem uma duração de 120 dias, que pode ser prorrogada pelo período de mais 60 dias.

Existe uma panóplia de requisitos que devem ser cumpridos para que o sujeito consiga obter um visto, mormente: que o cidadão não tenha sido sujeito a uma medida de afastamento; que o sujeito não esteja proibido de regressar a determinado país e não pode estar assinalado para não ser admitido no Sistema de Informações da Unidade de Controlo de Fronteiras e Estrangeiros, no Sistema de Segurança Interna, ou do Sistema de Informação do Espaço Schengen por qualquer país da União.

Para que o visto seja obtido, o cidadão estrangeiro tem de ser possuidor de meios de subsistência para o período do visto; tem de deter um documento de viagem válido e, por último, nos casos em que o sujeito seja menor de idade, o mesmo deve possuir uma declaração de autorização dos pais<sup>14</sup>.

Como é perceptível, o que se pretende é que haja um maior controlo sobre a imigração, conforme enunciado no art. 11.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho.

Quanto aos meios de subsistência, àquele que não possuir recursos suficientes para o período da estadia ou para o país de admissão, não lhe é permitida a entrada em território português. Para conseguir avaliar a capacidade económica<sup>15</sup> do sujeito, é necessário a apresentação de recibos das remunerações e extratos bancários.

Nas situações em que não é apresentada tal documentação, o sujeito poderá exibir um termo de responsabilidade, em como um cidadão português fica responsável por ele através de um documento que é um formulário do AIMA I.P, assinado pela pessoa que acolhe, com a assinatura reconhecida.

Para além deste documento que instrói o pedido, existe também a reserva de voo e também a de estabelecimento hoteleiro. Não sendo então necessário o bilhete de viagem ou o comprovativo do pagamento do hotel, uma vez que o visto pode não ser concedido, ou seja, não se justifica o sujeito estar a ter um gasto com tanta antecedência.

---

<sup>14</sup> Valles, Edgar “*Nacionalidade e Estrangeiros*”, op. cit, p. 133 a 155.

<sup>15</sup> Os valores são fixados pela Portaria n.º 1563/2007, de 11 de dezembro, e pela Portaria 760/2009, de 16 de julho, que indicam os meios de subsistência que os cidadãos estrangeiros devem possuir para entrar, permanecer ou residir em território nacional. Considera-se meios de subsistência, os recursos estáveis necessários para satisfazer as necessidades do mesmo e da sua família, mormente, alojamento, alimentação, e saúde. Os cálculos são efetuados com base no artigo 226 n.º 1 do Código do Trabalho.

Relativamente à fiscalização dos documentos, conforme o art. 28º, os sujeitos que não residam e tenham um documento de viagem emitido em território nacional, devem-se apresentar ao AIMA, I.P., no prazo de três dias, após a data de emissão.

### **1.1.2 Vistos concedidos nos postos de fronteiras**

Conforme o art. 66.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho nos postos de fronteiras só podem ser atribuídos dois vistos, o de curta duração e o visto especial. Isto significa que, excecionalmente, nos postos de fronteira, pode ser solicitado a um cidadão estrangeiro um visto de curta duração se, por diversos motivos, não teve a oportunidade de fazer o pedido à autoridade competente, pode ser concedido apenas por um período de quinze dias, de acordo com o art. 67.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho

No entanto, pode ser requerido se for titular de um documento de viagem válido; que preencha os requisitos do art. 11.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho; que não esteja inscrito na lista nacional de pessoas que não podem entrar ou permanecer em território português ou no Sistema de Informação Schengen; que o sujeito em questão não seja então um perigo para a saúde, segurança e ordem pública e, por fim, que haja uma prova de que o mesmo regressa ao seu país de destino. Este visto só tem validade de quinze dias.

Esse visto apenas tem uma duração de quinze dias, remetendo para o Regulamento n.º 2018/1806, de 14 de novembro, que fixa a lista de países terceiros em que os nacionais estão obrigados a ser portadores de visto e a lista dos países terceiros em que os nacionais estão isentos de visto. Este visto, pode ser solicitado no país de residência do cidadão; no Consulado do Estado-Membro que irá visitar e em casos muito excecionais nos postos de fronteira, remetendo para os art.ºs 8 e 9.º do Código dos Vistos.

A solicitação deste tipo de visto, deve ser feita entre seis meses e quinze dias antes da viagem e os documentos necessários encontram-se elencados nos art.ºs 10 ao 16.º do Código dos Vistos.

Por sua vez, os vistos especiais, segundo o art. 68.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, são aqueles que são atribuídos aos cidadãos estrangeiros que não reúnam as condições que se exigem para o efeito, e foi reconhecido por “despacho do membro do

Governo responsável pela área de administração interna”. Este visto só é válido em território português. Anteriormente, a competência era do SEF, após a alteração da lei, a decisão cabe ao diretor nacional da Polícia de Segurança Pública (PSP) ou o comandante geral da Guarda Nacional Republicana (GNR), mas pode haver uma subdelegação de poderes.

A apresentação do pedido pode ser feita no consulado, entre seis meses até quinze dias antes da data prevista, presencialmente, pelo interessado. No entanto, este visto, segundo o art. 72 n.º 1, art. b.) da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho pode ser prorrogado até ao prazo de sessenta dias.

Neste sentido, a Portaria n.º 307/2023, de 13 de outubro, aprova tabelas de taxas relativamente aos encargos dos procedimentos administrativos inerentes à concessão de vistos em postos de fronteira, prorrogação em território nacional, emissão de documentos de viagem, à aquisição ou renovação de autorização de residência e outros serviços relacionados com a entrada e permanência dos cidadãos em território português. Por sua vez, as taxas de cobradas pela GNR ou PSP, no que concerne ao controlo das fronteiras e à colocação dos estrangeiros em centros de instalação no caso de não serem admitidos, rege-se pela Portaria n.º 464/2023, de 28 de agosto.

A título de exemplo da concessão de vistos, considera-se pertinente mencionar o Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia<sup>16</sup> que refere que “Os Estados-Membros não são obrigados por força do direito da União, a conceder um visto humanitário às pessoas que queiram deslocar-se para o seu território com a intenção de pedir asilo, mas são livres de o fazer com base no seu território nacional. O direito da União fixa unicamente os procedimentos e condições de emissão dos vistos para os de trânsito ou estadas, previstos no território dos Estados-Membros com duração máxima de 90 dias”.

---

<sup>16</sup> Acórdão do Tribunal de Justiça, de 07/03/2017, (Proc. n.º C-638/16 PPU), consultado no dia 10/03/2023, disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188626&pageIndex=0&doclang=p t&mode=req&dir=&occ=first&part=1 &cid=843943>.

## **1.2. Alguns tipos de autorização de residência**

Considero pertinente abordar alguns tipos de autorização de residência temporária, no meu entender, possivelmente as que são mais frequentes, no entanto existem outras, tais como: a autorização para investigação, estudo, estágio profissional ou voluntário; a autorização para reagrupamento familiar (este direito é abordado mais exaustivamente no ponto 1.7.; a autorização de residência a vítimas de tráfico de pessoas ou de ação ao auxílio à imigração ilegal e a autorização de residência a titulares do estatuto de residente de longa duração em outro Estado membro da União Europeia.

### **1.2.1 Autorização de residência para cidadãos da Comunidade dos Países da Língua Portuguesa**

As condições especiais para a concessão de visto para cidadãos nacionais de Estados Membros da CPLP, encontram-se elencadas no art. 52.º A, não é necessário o parecer prévio da AIMA, I.P.; as entidades competentes para emissão dos vistos consultam a base de dados do SIS e só podem recusar a emissão do mesmo quando a pessoa constar nas listas do SIS.

. Quando o cidadão estiver ao abrigo do acordo da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa e possuir um visto de curta duração ou um visto de estada temporária ou tenha entrado legalmente no país pode requer autorização de residência temporária entre noventa dias e um ano e a mesma é renovável por período análogo. Nessas situações, é consultado o registo criminal do cidadão em questão, de acordo com o art. 87.º A da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho.

No entanto, o título deve ser renovado quando existem discrepâncias nas informações. Na minha opinião e de acordo com o Acordo da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, os cidadãos brasileiros não carecem de ser portadores de qualquer tipo de visto durante o período de noventa dias, pelo que se pretenderem ultrapassar esse tempo necessitam de um visto de residência, comprovando o seu rendimento e a razão pela qual estão a efetuar o pedido.

No meu entender, este acordo ofereceu benefícios, porém também proporcionou facilidades em excesso. Ou seja, atualmente um cidadão abrangido por este acordo, apenas com a posse do seu passaporte, pode por exemplo, mediante um termo de responsabilidade, em que um cidadão português se compromete a acolher e a arcar com as despesas inerentes à estadia em território nacional. Posto isto, acho que deveriam existir requisitos adicionais e uma fiscalização mais rigorosa para avaliar as intenções de cada cidadão no território nacional, garantindo uma maior segurança pública, contribuindo para uma integração mais harmoniosa, e proporcionando um maior controlo sobre os recursos públicos, evitando sobrecarga. Pois, no termo de responsabilidade, deveria existir um número máximo de cidadãos que cada pessoa se pode responsabilizar. Muitas das vezes os cidadãos brasileiros só possuem uma declaração até serem portadores de autorização de residência, que não tem qualquer força sem a apresentação de outro documento de identificação e conseguem impulsionar a vinda de mais cidadãos.

Neste sentido, o Diário de Notícias<sup>17</sup> aborda o facto de a UE abrir um processo contra os vistos Comunidade dos Países da Língua Portuguesa (CPLP) em território nacional, pois a Comissão Europeia, no seu entender, acha que as autorizações de residência CPLP e os vistos de procura de trabalho não estão em conformidade com as normas europeias, pois, segundo a antiga entidade SEF, foram concedidos milhares de vistos neste âmbito. Assim sendo, Portugal não cumpriu com o regulamento (CE) n.º 1030/2002, de 13 de junho de 2002, que regula as normas para obtenção de título de residência para os nacionais de países terceiros.

A professora Ana Rita Gil afirmou ainda que o facto de haver facilidades de entrada em território nacional acaba por trazer problemas sérios para um futuro próximo. Não só a autora faz este comentário, mas também o professor António Pinto Pereira.

### **1.2.2. Autorização de residência para Cartão Azul da União Europeia**

Para além dos vistos enunciados, importa fazer uma breve análise ao Cartão Azul da União Europeia. Este cartão caracteriza-se por habilitar um cidadão a desempenhar

---

<sup>17</sup> Publicado In Diário de Notícias, disponível em: <https://www.dn.pt/sociedade/ue-abre-processo-contra-vistos-cplp-em-portugal-17096480.html>, consultado no dia 27/12/2023.

uma atividade altamente qualificada, nos termos do art.º 121-A, da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho. O cidadão, para além de ser nacional de um Estado Terceiro, deve cumprir com os requisitos do art. 77.º alínea a) a d) e f) a j) do n.º 1 e 2º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho. Acresce que, deve apresentar o contrato de trabalho (altamente qualificado); seguro de saúde ou um comprovativo em como está protegido pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS); inscrito na SS (não é para todos os casos) e ser titular de um documento de viagem válido.

Estas decisões são da competência de um membro do Governo da área das migrações e pode ser delegado para o conselho diretivo da AIMA, I.P., nos termos do art.º 121-C da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho. Este cartão tem validade de dois anos e pode ser renovado por períodos de três anos. O acesso ao mercado de trabalho para o possuidor deste cartão acaba por ser mais restrito, uma vez que tem de preencher os requisitos do art. 122-B da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, tanto os cidadãos portadores deste visto, como os dos restantes beneficiam da igualdade de tratamento em território nacional.

### **1.2.3. Autorização de residência para atividade de investimento**

Não só a autorização de residência para Cartão Azul da União Europeia é relevante abordar, mas também o regime da Autorização de Residência para Investimento, que permite que um cidadão estrangeiro nacional de Estado Terceiro ser portador de autorização de residência desde que preencha os requisitos elencados no art. 77.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho à exceção da alínea a) referente à titulação de um visto de residência válido ou um visto de procura de trabalho, pois o mesmo tem de ser portador de um visto Schengen<sup>18</sup>; têm de ter a sua estada regularizada no prazo de noventa dias após a entrada em território nacional e ainda preencher os requisitos do art. 3 n.º al d) da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho.

O aumento significativo na procura do território nacional por cidadãos estrangeiros, especialmente por investimentos no setor agrícola nos últimos vinte anos, justifica a necessidade de uma fiscalização mais rigorosa e requisitos adicionais para a entrada e permanência no país. Este crescimento na agricultura demandou mais mão de

---

<sup>18</sup> O visto schengen é uma autorização concedida por um Estado Membro quando existe a finalidade de estada de curta duração ou então de escala aeroportuária, num país ou mais dos Estados Membros.

obra, a qual não foi plenamente satisfeita pelos cidadãos nacionais devido às maiores qualificações, à insatisfação com os baixos salários e o desinteresse em trabalhos que exigem esforço físico.

Por consequência, houve uma inclinação para contratar cidadãos estrangeiros provenientes de países menos desenvolvidos, os quais, muitas das vezes, aceitam salários inferiores e condições de trabalho precárias. Esta situação levanta preocupações, pela possibilidade de práticas que possam não estar completamente alinhadas com as leis trabalhistas e da imigração. A introdução de mais requisitos e uma fiscalização mais apurada, visariam garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que as intenções de todos os cidadãos estrangeiros no território nacional sejam claras e legítimas, contribuindo assim para uma gestão mais eficaz da imigração e para a proteção dos direitos laborais, ao mesmo tempo que se responde às necessidades do mercado de trabalho<sup>19</sup>.

#### **1.2.4. Autorização de residência para exercício de atividade profissional subordinada**

É pertinente fazer referência a uma exceção relativamente à obtenção de autorização de residência. O cidadão pode exercer uma atividade profissional sem possuir visto de residência (trabalhador imigrante em situação irregular, mormente art. 88 n.º 2 da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho), se reunir algumas condições para autorização de residência, tais como o contrato de trabalho, a entrada legal no território nacional e a inscrição na Segurança Social (SS). Nestas situações, o cidadão deve apresentar-se no AIMA, I.P. e mostrar que tem interesse na obtenção da autorização de residência, apresentando os documentos atrás referidos: contrato de trabalho seguindo as normas da Lei ou outra prova que comprove que existe uma relação laboral e a documentação relativa à inscrição na SS e nos serviços de finanças.

Este pedido só pode ser diferido após feita a entrevista pessoalmente, sempre dando ênfase à particularidade da situação, pois estes pedidos são excecionais, têm

---

<sup>19</sup> Dias, Maria Carolina Rodrigues, “*Portugal como destino de entrada da União Europeia: Sistema de escravatura moderna num espaço de liberdade*”, disponível em: <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/26835/1/DM-MCRD-2022.pdf>, consultado a 02/01/2024, p. 10.

carácter profissional ou pessoal. No entanto, existe ainda outra particularidade, pois não carecem de obtenção de visto para a aquisição de residência temporária os menores que sejam filhos de cidadãos estrangeiros e que disponham de autorização de residência, mas que tenham nascido em território nacional e os menores nascidos em território nacional e que se encontrem a frequentar a escola.

Quando não existe visto, o pedido de residência tem de ser efetuado juntado o passaporte válido; o comprovativo em como o requerente tem meios de subsistência e alojamento; o registo criminal português e também do país de onde provém<sup>20</sup>.

### **1.3. Inscrição na Segurança Social**

Em primeiro lugar, é importante referir o que é o Número de Identificação da Segurança Social (NISS) na hora. Esta atribuição é feita a cidadãos estrangeiros que venham para Portugal trabalhar, independentemente de ser por conta própria ou de outrem, sem a necessidade de possuírem cartão de cidadão. Todos os cidadãos estrangeiros que tenham autorização de residência podem obter o NISS<sup>21</sup>. A inscrição na SS posteriormente vai trazer benefícios e deveres para o trabalhador.

A atribuição do número da SS pode ser pedida aos cidadãos que pretendam trabalhar em Portugal (quer seja, por conta própria ou de outrem); pela entidade empregadora ou pelo seu representante legal. O pedido do NISS pode ser feito na sede de qualquer distrito que tenha uma área específica ou então nos serviços locais de atendimento.

Relativamente aos documentos que são necessários entregar para que seja atribuído o número da SS, o sujeito/entidade trabalhadora/ Representante Legal tem de apresentar diversos formulários. O primeiro é relativo à inscrição do trabalhador na empresa e o segundo é a identificação do cidadão estrangeiro.

---

<sup>20</sup> Simões, Ana Cecília, “*Guia Jurídico da Imigração em Portugal: Orientações para a Ação sindical*”, CGTP-IN, Departamento de Migrações, 1ª edição, 2011, disponível em: <https://www.cgtp.pt/images/images/2012/03/portugues22.pdf>, consultado a 20/04/2023, p. 21 e 22.

<sup>21</sup> Alto-comissário para as migrações I.P, “*Guia de Acolhimento para Migrantes*”, disponível em: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/0/Guia+de+Acolhimento+para+Migrantes/>, consultado a 20/04/2023, op. cit. p. 103 e 104.

## *O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

Ainda é obrigatório entregar o documento de identificação civil do trabalhador, o respetivo passaporte ou o cartão de cidadão ou outro documento que identifique o trabalhador. É necessário entregar uma cópia da identificação da entidade que vai empregar o trabalhador, quando é um trabalho doméstico e, por fim, apresentar o contrato de trabalho. Com a situação pandémica a submissão dos documentos tem sido feita online<sup>22</sup>.

No que concerne aos documentos de identificação, o mesmo deve estar válido quando se faz o pedido online. Nas situações em que a origem dos cidadãos estrangeiros sejam um país terceiro, ou seja, que não fazem parte nem da UE nem do E.E.E., deve ser incluído em anexo, um formulário com a cópia do passaporte/ visto de trabalho/ título de residência/ autorização de residência (do cidadão em questão ou do seu representante legal).

Quando o cidadão estrangeiro faz parte de um Estado Membro da UE, do Espaço Económico Europeu ou da Suíça, deve ser anexado um documento de identificação civil do país em questão, do próprio ou do seu representante legal e ainda o visto de trabalho.

No caso em que são cidadãos estrangeiros se encontram abrangidos pela proteção internacional, à exceção da situação da Ucrânia, e que, por algum motivo, não tenham um documento de identificação válido, podem ser considerados outros documentos como válidos, tais como: o recibo comprovativo de pedido de autorização de residência; autorização de residência provisória; recibo comprovativo de renovação da residência provisória; o recibo de concessão de autorização de residência refugiado; título de residência de refugiado; o comprovativo da renovação da residência e a declaração de proteção internacional.

Como elementos adicionais, no caso em que o pedido do NISS é feito pela entidade empregadora ou pelo representante legal, é necessário: o documento de identificação válido; o comprovativo de representação que pode ser uma procuração ou uma declaração de autorização a terceiros e que serve como cópia do documento de

---

<sup>22</sup> Departamento de Prestações e Contribuições, “*Guia prático- Pedido de NISS- Cidadãos Estrangeiros e Cidadãos Nacionais sem obrigação de ter Cartão de Cidadão*”, 2023, disponível em <https://www.seg-social.pt/documents/10152/16649846/1010-%20Atribui%C3%A7%C3%A3o%20de%20NISS%20NA%20HORA%20a%20Cidad%C3%A3os%20Estrangeiros/3233a29f-e35a-4449-84cd-bb6bd926e56a>, consultado a 12/04/2023, p. 4 à 7.

identificação válida da pessoa representada. Para além disso, devem ser mencionados todos os dados do cidadão estrangeiro ou nacional que não têm o cartão de cidadão<sup>23</sup>.

No ato do levantamento do pedido do NISS, tem de ser efetuado pelo próprio, com um documento de identificação válido e pode ser efetuado em qualquer Serviço de Atendimento da SS.

É de salientar que a inscrição na segurança só é requisito no âmbito da concessão da autorização de residência, destinado a algumas categorias de autorizações/vistos, mormente aqueles para o exercício de uma atividade profissional, seja ela independente ou subordinada.

Na minha ótica e indo de encontro a algumas notícias, o aumento dos cidadãos em Portugal ajudou a que fosse possível uma maior contribuição, que conseqüentemente se traduz num crescimento sustentável da SS. Desta forma, se os cidadãos emigrantes se deslocarem para território nacional para desempenhar uma atividade, isso vai acabar por equilibrar o sistema da SS, pois a maioria dos cidadãos têm objetivo de se estabelecer em território nacional. Enquanto assim for, vai haver um equilíbrio, se continuar a haver natalidade e os trabalhadores continuarem a desempenhar funções.

#### **1.4. Recusa de entrada e permanência no território nacional**

Conforme o art. 32.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, existem motivos que levam à recusa de entrada em território nacional, tais como: quando o cidadão não reúna todas as condições consideradas necessárias; nos casos em que os indivíduos em questão estão assinalados para não poderem entrar, nem permanecer em território nacional<sup>24</sup>.

São exemplo do exposto, quando o sujeito constitua perigo e ameaça tanto para ordem pública, saúde ou segurança, ou ainda para relações internacionais de Estados-Membros que fazem parte da UE; ainda em situações em que um cidadão seja portador

---

<sup>23</sup> Dados tais como, nome; data de nascimento; sexo; estado civil; país de naturalidade; local de nascimento; nacionalidade; o tipo de identificação e a sua data de validade; o número do documento de identificação fiscal, nos casos em que o mesmo já foi atribuído; o país de morada de residência; email; telemóvel.

<sup>24</sup> Para além disso, existe uma lista nacional que onde estão elencados os indivíduos que se inserem em alguma das alíneas do art. 33.º.

de uma doença considerada contagiosa. Em consequência disso, o Estado pode então exigir a realização de exames médicos, para comprovar que não existe qualquer tipo de doenças. Na minha opinião, esta norma não é constitucional uma vez que a exigência da realização de exames viola a reserva à intimidade da vida privada e também a lei estabelece normas contra a utilização e abuso de informações sobre determinada pessoa, de acordo com o art. 26 n.º 1 e 2 da Constituição da República Portuguesa (CRP).

Por sua vez, fazendo remissão para a DUDH, no seu art. 12.º refere que ninguém sofrerá intromissões na vida privada e familiar, pelo que a lei estabelece proteções nesse sentido.

O cidadão estrangeiro não pode ser admitido em território nacional quando o documento que apresenta não é válido ou não é adequado ao fim, ainda em situações em que o requerente não tenha capacidade de sustentar a si e à sua família e, por último, quando consta nas listas do Sistema de Informação Schengen ou pelo Sistema de Informações da Unidade de Controlo de Fronteiras e Estrangeiros, de acordo com o art. 9.º ao art 13 da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho<sup>25</sup>.

No art. 33.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, são mencionadas as razões pelas quais os cidadãos não podem entrar em território nacional, no caso de terem sido afastados ou expulsos do país; quando os mesmos vêm de outro país com a finalidade do acordo à readmissão; em situações em que existem sinais de que a pessoa em questão pode praticar atos considerados graves ou que tem a intenção de praticar esses atos, constituindo uma ameaça tanto para a ordem pública, como para a segurança da nação e, por último, podem ainda ser recusados os cidadãos que foram condenados por sentença com trânsito em julgado, em pena privativa de liberdade de duração não inferior a um ano mesmo que esta não tenha sido cumprida e ainda que tenha sofrido mais do que uma condenação com penas idênticas mesmo que estas tenham sido suspensas.

No caso em que o sujeito seja proibido de entrar em território nacional devido ao facto de apresentar um documento falso, a entidade apreende o documento e é reencaminhado para a respetiva entidade estrangeira ou nacional<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> Os documentos necessários são o documento de viagem; o visto adequado, a prova de meios de subsistência.

<sup>26</sup> Nos casos em que estamos perante um crime, tem de se recorrer aos artigos do Código do Processo Penal, que refere que a entidade apreende o objeto que foi instrumento de crime.

## *O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

Quando existem dúvidas relativamente à veracidade e autenticidade dos documentos apresentados por determinados cidadãos e que são emitidos pelas autoridades portuguesas, a AIMA I.P. pode então consultar o processo de emissão do documento em questão.

Existem exceções relativamente à entrada de cidadãos em território nacional<sup>27</sup>, pois não pode ser recusada a entrada de cidadãos que tenham nascido ou que residam em território nacional habitualmente ou então cidadãos que tenham filhos de nacionalidade portuguesa ou até mesmo estrangeira, mas que possuam residência em Portugal, nos casos em que tenham mesmo responsabilidades parentais e se comprometam a sustentar os seus descendentes e a educá-los.

A entidade que tem competência para recusar a entrada de um cidadão no território nacional é a o comandante geral da GNR ou o diretor nacional da PSP, que por sua vez também pode delegar tal poder a terceiro. A decisão de proibir a entrada de algum cidadão, é tomada após audição do cidadão em questão, que é a audiência prévia e é posteriormente comunicada ao consulado do país de origem. Seguidamente, a decisão de recusa é notificada ao cidadão numa língua perceptível pelo próprio, bem como a razão das mesmas, para posteriormente o cidadão poder impugnar a decisão.

Os cidadãos que não são admitidos em território português gozam de determinados direitos, como comunicar a situação ao consular do país. Se o cidadão não perceber a notificação, muitas vezes devido a não conhecer a língua portuguesa, tem direito a um intérprete e pedir proteção jurídica<sup>28</sup>.

O art. 36.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho debruça-se sobre o facto de existirem situações em que não pode ser recusada a entrada de cidadãos estrangeiros, mormente, quando o cidadão nasceu em território nacional e aí resida e quando tem filhos sob a sua responsabilidade que possuem nacionalidade portuguesa, com residência em Portugal, com a ressalva de que não podem ter sido alvo de expulsão; suspeitas de crime ou que constitua uma ameaça para a ordem e saúde públicas. Esta opção legislativa está consagrada no art.º 135.º e respeito o direito constitucional da proteção da vida privada.

---

<sup>27</sup> Com exceção dos casos enunciados no art. 33 alíneas a), c), d) e n.º 3.

<sup>28</sup> Alto-comissário para as migrações I.P. “*Guia de Acolhimento para Migrantes*”, disponível em: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/0/Guia+de+Acolhimento+para+Migrantes/>, consultado a 16/04/2023, op. cit. p. 11.

Esta decisão cabe ao comandante da GNR ou ao diretor da PSP e nestas situações o visto é anulado (dependendo do caso), sendo ordenado o transporte do cidadão estrangeiro para o país de origem.

Posto isto e de acordo com o art. 38.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, o cidadão tem o direito a ser ouvido, através da audiência do interessado, e posteriormente é proferida a decisão final que também é comunicada ao consulado do país de origem do cidadão, tendo o mesmo direito a impugnar a decisão.

Nestas situações de recusa no território internacional, são vários os direitos que o cidadão adquire, mormente comunicar com a embaixada ou outra entidade à sua escolha; cuidados de saúde; pedido de ajuda a algum profissional que o consiga ajudar e a apoio judiciário.

### **1.5. A renovação da autorização de residência**

A autorização de residência temporária inicialmente tem um prazo de dois anos, que posteriormente é renovável por períodos de três anos, conforme estabelece o art. 75.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho. Por outro lado, o título de residência pode ser renovado sempre que existam alterações na identificação ou perda de documento, por exemplo.

Quando se trata da renovação de residência temporária, nos termos do art. 78.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, tem de ser solicitada até 30 dias antes do prazo terminar. No entanto, só pode ser renovada aos trabalhadores estrangeiros se os mesmos dispuserem de meios de subsistência e se tiverem alojamento. Também é necessário o cumprimento das obrigações na SS e nas Finanças e, por fim, que não tenham sido pela prática de nenhum crime.

Por outro lado, a autorização de residência não pode ser renovada por diversas situações de ordem pública e de segurança pública. Todavia, quando surgem doenças após aquisição do primeiro título de residência não é motivo suficiente para ser motivo de recusa de prorrogação da autorização de residência no território nacional.

A renovação da autorização de residência depende do tipo de visto. Para os cidadãos que possuem visto de trânsito ou de curta duração, a renovação pode ser válida para um ou mais Estados que façam parte da convenção. Por sua vez, o visto de estada

temporária no âmbito do exercício da atividade profissional, só pode ser prorrogado se houver contrato de trabalho e se o requerente estiver abrangido pelo SNS ou por seguro de saúde.

No entanto, o pedido de prolongamento do prazo pode ser pedido para além dos limites, quando o sujeito pediu autorização de residência ou nos casos em que o cidadão portador de estada temporária esteja a fazer tratamento médico.

É pertinente fazer referência ao art. 79.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, que faz menção à renovação da autorização de residência em casos especiais. Esses casos destinam-se a estrangeiros que estejam a cumprir pena de prisão, com a condição de que não tenham sido expulsos do país.

A título de exemplo da renovação da residência temporária e dos critérios que são verificados para a mesma: uma situação em que o requerente está inserido num agregado familiar em que existe uma situação de desemprego e, posto isto, considera-se necessário verificar os rendimentos. E, tendo em conta que a família em concreto é constituída por dois adultos e um menor e o rendimento em conjunto é de novecentos e oitenta e três euros então, segundo o art. 266.º do CT, o requisito de que dispõe dos necessários e suficientes meios de subsistência encontra-se preenchido (o valor mínimo é de 873€).<sup>29</sup>.

A título de exemplo, considera-se necessário fazer referência ao Acórdão do Tribunal Central Administrativo do Norte<sup>30</sup> que relata que para renovar a autorização é necessário a reunião de várias obrigações, como a demonstração dos meios de subsistência. Quem tem de comprovar que possui meios tem de entregar ao órgão de administração o respetivo requerimento e fazer tal prova.

---

<sup>29</sup> Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, de 08/01/2016 (processo n.º 02050/12.5BEPRT). Consultado no dia 09.03.2023, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtcn.nsf/89d1c0288c2dd49c802575c8003279c7/0ffa34c349b177e980257f39005c788e?OpenDocument&fbclid=IwAR3OYfeIFGaI8ov4Hjw3SsCFHtXCPYDw5rl8VwFIWA9X1dy2OU86JMc79ho..>

<sup>30</sup> Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, de 09/06/2017, no Proc. n.º 00113/13.9BEPRT, consultado no dia 09/03/2023, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtcn.nsf/2BEB136209F75688802581AD0054BDC8.>

## **1.6. A autorização de residência permanente**

A autorização de residência permanente é um dos tipos de autorização de residência<sup>31</sup>. Existe a residência temporária, ou seja, por um curto período e a autorização permanente, concedida por um longo período ou definitivamente, sendo dado um título de residência ao cidadão estrangeiro que resida em Portugal.

O pedido de autorização de residência encontra-se previsto no art. 81.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho e tem de ser feito pelo interessado ou pelo representante legal na AIMA.

A residência permanente encontra-se no art. 76.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho e refere que não tem qualquer limite de validade. Já o título de residência tem de ser renovado de cinco em cinco anos ou quando existe alguma alteração na identificação, como na residência temporária. Não necessita de entregar qualquer documento, pois já foram entregues pela manifestação de interesse no Serviço Automático de Pré-Agendamento. No art. 80.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, são referidas as condições necessárias para a concessão de autorização permanente<sup>32</sup>, e são requisitos que têm de se verificar conjuntamente, nomeadamente o cidadão tem de ser possuidor de uma autorização de residência temporária de cinco anos, com a ressalva de que durante esse período não tenha cometido nenhuma infração ou não tenha sido condenado a pena de prisão.

---

<sup>31</sup> O direito do titular de autorização de residência encontra-se consagrado no art. 83.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho.

<sup>32</sup> Neste sentido, o Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul, de 21/06/2012 (processo n.º 08576/12): «I. Para a concessão de autorização de residência permanente é necessário comprovar, entre outros requisitos, que o requerente dispõe de meios de subsistência (tal como definidos pela Portaria n.º 1563/2007, de 11/12, a que se refere o art.º 52.º, n.º 1, alínea d) da Lei n.º 23/2007), e o conhecimento de português básico (sem prejuízo do art.º 64.º, n.ºs 2 e 3 do Decreto Regulamentar n.º 84/2007), nos termos do art.º 80.º, n.º 1, alíneas c) e e) da Lei n.º 23/2007, de 04/07 e do art.º 64.º, n.º 1, alínea b) e e) do Decreto Regulamentar n.º 84/2007, de 05/11.» e ainda que: «II. Cabe ao autor, que apresenta o requerimento à Administração e que toma a iniciativa do procedimento administrativo de natureza autorizativa, provar que reúne os requisitos legais exigidos para a obtenção da sua pretensão, a autorização de residência permanente. III. Essa comprovação faz-se por via documental, para o que deve o requerente instruir o pedido com os documentos necessários e indispensáveis à apreciação da sua pretensão.» consultado a 02.03.2023, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtca.nsf/-/3EBF13F92040221880257A2A00540C5D>.

### **1.7. Os direitos e deveres do titular da autorização de residência**

O titular da autorização de residência tem direito ao reagrupamento familiar; à educação e ao ensino; ao exercício de uma atividade profissional subordinada/independente<sup>33</sup>; à orientação, à formação e ao aperfeiçoamento e à reciclagem profissional; acesso à saúde e acesso ao Direito e aos Tribunais. Ou seja, existe igualdade de tratamento entre os cidadãos estrangeiros e os portugueses, principalmente no que toca à SS, benefícios fiscais, entre outros direitos relacionados com a formação individual, conforme estabelece o art. 83.<sup>o34</sup>.

A maioria destes direitos encontra-se consagrada na CRP, nomeadamente o acesso a Tribunais. Existia uma orientação em que o apoio judiciário era apenas fornecido a quem residisse em território nacional há um ano, mas posteriormente esta norma foi considerada inconstitucional, uma vez que violava o art. 20.<sup>o</sup> da CRP. Atualmente, é um direito que pode ser usufruído tanto pelos cidadãos que residam legalmente em território nacional, como por aqueles que não residem. O que significa que todos os cidadãos que necessitem de apoio judiciário podem beneficiar do mesmo e ter as mesmas regalias.

Os estrangeiros gozam do direito à vida; integridade pessoal; à imagem, palavra; proteção legal contra a discriminação; direito à segurança, entre outros. Adquirem também a capacidade para participar nas eleições e ainda podem fazer parte de algum partido político<sup>35</sup>.

O direito à educação é um direito fundamental e, segundo Edgar Valles, os descendentes de cidadãos imigrantes gozam dos mesmos direitos que os cidadãos portugueses no que toca à educação, até mesmo em situações em que a criança não possui

---

<sup>33</sup> O cidadão estrangeiro pode ainda fazer parte dos sindicatos dos trabalhadores ou comissões e ainda gozar do direito à greve.

<sup>34</sup> A título de exemplo, o processo n.º 048283 do Supremo Tribunal Administrativo refere que o artigo 15.<sup>o</sup> da CRP dever ser interpretado no sentido que os estrangeiros e apátridas que permaneçam em território nacional possuem os mesmos direitos e deveres que os cidadãos nacionais, e que se presume que permaneçam ou residam de forma legal no território português, acedido em: <http://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ca931/eb388e20583a930a80256bb30047de7f?OpenDocument&Highlight=0,048283>, no dia 03/01/2024.

<sup>35</sup> Leitão, José, “Direitos dos imigrantes em Portugal”, Janus Online, Espaço Online de Relação Exteriores, 2001, disponível em: [https://www.janusonline.pt/arquivo/2001/2001\\_3\\_3\\_5.html](https://www.janusonline.pt/arquivo/2001/2001_3_3_5.html), consultado a 07/04/2023 p. 3.

documentação e quando não têm autorização de residência, podendo também nesses casos ser matriculadas.

Neste sentido foi exteriorizada uma “Resolução do Grupo de Trabalho Interministerial, relativamente ao Alto Comissário para a Imigração e Minorias Étnicas”, atualmente denominado por AIMA, I.P. que divulgou algumas orientações. Destas orientações destaca-se: o facto dos menores que não possuem documentação terem o direito a ser matriculados numa escola, devendo a matrícula ser renovada anualmente; acesso a apoios socioeducativos garantidos, com base no princípio da igualdade e apresentação dos rendimentos e da situação económica naquele momento.

Também foi criado um sistema de registo nacional de menores que residam em território nacional para garantir o seu acesso à saúde e à educação, sendo da responsabilidade da AIMA, I.P. certificar-se que os menores têm o efetivo acesso a tais cuidados<sup>36</sup>.

O direito ao reagrupamento familiar é um dos direitos mais importantes para os cidadãos estrangeiros, pois permite que as famílias possam permanecer unidas em território nacional. Este direito envolve várias questões, tais como as políticas relacionadas com a imigração e as normas jurídicas estabelecidas para entrada e permanência dos estrangeiros no território. O direito ao reagrupamento encontra-se plasmado no art. 98.º da Lei 23/2007, de 4 de julho.

No art. 36.º da CRP está previsto o direito à família, ao casamento e à filiação, pois são direitos fundamentais imperativos por possuírem um carácter fundamental, logo não pode ser suspenso. Isto é, reforça-se a proteção e dignidade para com a família do cidadão que se encontra em território nacional<sup>37</sup>. Para poder usufruir deste direito, o cidadão tem de beneficiar de uma autorização de residência para poder proceder ao reagrupamento com os membros da família que estejam a viver noutro país ou que dependam ou coabitem com o/a requerente.

---

<sup>36</sup>Valles, Edgar “*Nacionalidade e Estrangeiros*” op. cit, p. 166 a 168.

<sup>37</sup> Raimundo, Sérvulo de Lima Filho, “*O Direito do reagrupamento familiar dos imigrantes da União Europeia: um direito fundamental?*”, Universidade Autónoma de Lisboa, 2019, disponível em <https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/4274/1/PDF%20-REAGRUPAMENTO%20FAMILIAR%20-%20DISSERTACAO%20SERVAO%20FILHO%20-FINAL.pdf>, consultado a 01/05/2023, p. 40.

## *O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

Para o efeito do exposto anteriormente são consideradas pessoas da família: o cônjuge; os filhos no caso de serem menores<sup>38</sup> ou incapazes e que estejam a cargo do mesmo; os filhos adotados menores ou incapazes a seu encargo; os filhos maiores que estejam ainda a cargo do casal ou de um dos cônjuges que se encontrem a estudar ou a trabalhar no território português; no caso de terem irmãos menores e a tutela das crianças esteja com o sujeito que resida no território nacional, mas tem que ser reconhecida pelas autoridades portuguesas e por último os ascendentes em linha reta do residente ou do seu cônjuge, mas com a salvaguarda que tem de se encontrar a seu cargo.

Os filhos que são maiores de idade podem ser reagrupados desde que os mesmos se encontrem à responsabilidade de algum dos membros do casal ou que sejam solteiros e que estejam a estudar em território nacional<sup>39</sup>.

De acordo com o art. 100.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, podem ainda beneficiar do reagrupamento familiar o companheiro, que permaneça em território nacional ou fora de Portugal, desde que resida em união de facto com o cidadão estrangeiro, essas situações encontram-se previstas na Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro. E ainda, quando existem filhos menores ou incapazes, incluindo aqueles que são adotados do companheiro de facto, mas tem de estar legalmente delimitado.

No entanto, para um cidadão ser possuidor deste direito o mesmo deve ter alojamento e meios de subsistência, de acordo com o art. 101 da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho.

O pedido de reagrupamento é feito ao conselho diretivo da AIMA, I.P. e tem de ser solicitado pelo titular do direito, requerendo a entrada e residência da restante família, quando os mesmos estão fora do território português.

No caso em que os membros da família estejam em território nacional o pedido pode ser feito por eles e não necessariamente pelo titular. Quando apresentam o pedido,

---

<sup>38</sup> Conforme o acórdão do Tribunal da União Europeia 07/03/2017, Proc. n.º C-638/16 PPU, a data que conta para um pedido de reagrupamento familiar é a data que é feito o pedido de entrada e residência. O facto de o requerente ter atingido a maioridade não é fundamento para o indeferimento do pedido, consultado no dia 10/03/2023, disponível em:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188626&pageIndex=0&doclang=pt&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=843943>.

<sup>39</sup> Alto-comissário para as migrações I.P, “*Guia de Acolhimento para Migrantes*”, disponível em: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/0/Guia+de+Acolhimento+para+Migrantes/>, consultado a 16/04/2023, op. cit. p. 58 e 59.

tem de proceder à junção dos seguintes documentos: as identificações dos membros; documentação que comprove a existência dos laços ou da união de facto como referido supra; documentos que provem as condições para o cidadão poder exercer o seu direito ao reagrupamento (alojamento e meios de subsistência) e, por último, cópias autenticadas dos documentos de viagens quer seja do unido de facto ou da sua família.

Existe a possibilidade de reagrupar um cidadão estrangeiro a um familiar que já se encontre em território nacional, se possuir uma autorização de residência válida e o familiar tiver entrado de forma regular em território nacional. No entanto tem de depender do cidadão titular da autorização de residência ou viver com o mesmo<sup>4041</sup>.

Nos casos em que AIMA, I.P. tenha dúvidas quanto ao pedido, pode ordenar a realização de entrevistas ao requerente ou à sua família. Após o pedido<sup>42</sup>, a AIMA I.P. tem o prazo de três meses para notificar o requerente da respetiva decisão.

Nos casos em o cidadão tenha requerido o reagrupamento com base no art. 98.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, nomeadamente quando é beneficiário de autorização de residência, o familiar irá beneficiar de um visto de residência, nos casos em que o pedido for diferido, conforme dispõe o art. 64.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho.

Os membros da família de um titular de autorização de residência permanente irão beneficiar de uma autorização de residência de dois anos, e esse prazo pode ser renovado por períodos de três anos, conforme o art. 107 n.º 2 da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho. Existe uma exceção, quando o titular tenha ascendentes menores de idade que residam em território nacional, irão usufruir do direito ao reagrupamento<sup>43</sup>.

---

<sup>40</sup> Alto-comissário para as migrações I.P, “*Guia de Acolhimento para Migrantes*”, disponível em: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/0/Guia+de+Acolhimento+para+Migrantes/>, consultado a 20/04/2023, op. cit. p. 59.

<sup>41</sup> Neves, Alexandre Chícharo das, “*Os direitos dos estrangeiros- respeitar os Direitos dos Homens*”, Universidade Autónoma de Lisboa, 2011, disponível em: [https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/179891/Tese36\\_WEB.pdf/8e2efdbb-2bc3-4ce1-861b-8b8c7622c34b](https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/179891/Tese36_WEB.pdf/8e2efdbb-2bc3-4ce1-861b-8b8c7622c34b), consultado a 22/04/2023, p. 117 a 119.

<sup>42</sup> Conforme o art 106.º, o pedido pode não ser diferido quando as condições não estejam reunidas; quando o membro em questão esteja interdito de entrar e permanecer em território português ou em situações em que o membro da família se torne uma ameaça para a ordem, saúde e segurança públicas.

<sup>43</sup> Quintas, Paula e Helder, “*Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*”, 6ª edição, Coimbra, Almedina, p. 229 e 230.

Nos casos em que seja a primeira autorização que é dada ao cônjuge, a mesma é autónoma, com a condição de que já estejam casados há mais de cinco anos e <sup>44</sup>quando o possuidor do direito tiver filhos que sejam menores de idade. Nas restantes situações após o término desse prazo, o membro tem direito a uma autorização autónoma, somente nas situações em que as relações se mantêm.

O pedido de reagrupamento pode ser recusado pelas autoridades quando os requisitos necessários não são cumpridos. No entanto, quando o pedido é aceite, não significa que seja definitivo, dado que a qualquer momento pode ser revogado. As razões pelas quais pode ser o pedido recusado são: quando o cidadão que faz o pedido não possua condições de alojamento ou de sustento; quando a pessoa esteja impedida de entrar em território nacional ou quando constituir uma ameaça para a ordem pública.

Como exemplo do exposto, o pedido pode ser recusado quando é realizada a avaliação e o cidadão não ter obtido, no ano anterior, recursos financeiros estáveis para permanecer em território nacional. Nos seis meses anteriores à avaliação é realizada a análise dos rendimentos anuais dos cidadãos, de molde a verificar a condição atrás apresentada<sup>45</sup>.

Como referido supra, os cidadãos estrangeiros que desenvolvam uma atividade no território nacional possuem os mesmos direitos e deveres, por força do art. 63.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, que consagra que todos os cidadãos têm então direito à SS. A sua função é, de certa forma, assegurar os direitos da população, e ainda a promoção de bem-estar para todos os cidadãos, independentemente da sua nacionalidade (portuguesa ou outra).

A prepósito salientam-se de entre os princípios que regem o sistema da SS, o princípio da universalidade que se refere ao acesso universal dos cidadãos à proteção social, de acordo com o plasmado na lei; o princípio da igualdade que ressalta a não discriminação entre indivíduos, independentemente da nacionalidade, sexo, etnia; o

---

<sup>44</sup> Alto Alto-comissário para as migrações I.P, “*Guia de Acolhimento para Migrantes*”, disponível em: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/0/Guia+de+Acolhimento+para+Migrantes/>, consultado a 20/04/2023, op. cit. p. 62.

<sup>45</sup> Acórdão do Tribunal de Justiça, de 21/04/2016, proferido no proc. n.º C558-14, consultado no dia 03/03/2023, disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=7F46B9571BA9F2C6A44590A871EE8FF7?text=&docid=176803&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3959686>.

princípio da equidade social que tem por base o tratamento igual de situações que são iguais e tratamento diferente a situações distintas; o princípio da inserção social, que se define como uma prevenção, que tem como objetivo eliminar a marginalização e ainda a exclusão social no território nacional<sup>46</sup>.

O acesso ao sistema nacional de saúde, também, é igual para os cidadãos estrangeiros ou portugueses, conforme dispõe o n.º 2 do art. 21.º da Lei n.º 95/2019, de 4 de setembro.

Os cidadãos que não sejam beneficiários da autorização de residência têm acesso ao sistema de saúde, mas devem apresentar o atestado de residência<sup>47</sup>, no caso em que se encontrem em território nacional há noventa dias. A fim de que seja elaborado o atestado são indispensáveis duas testemunhas que residam na área em questão e que possam atestar tal circunstância<sup>48</sup>.

O SNS fica responsável em casos de cuidados urgentes; doenças transmissíveis; situações de saúde materna e infantil como é os casos da gravidez; saúde de menores que residam em Portugal e a sua vacinação; situações de estrangeiros que estão em território nacional no âmbito do reagrupamento familiar e quando determinado sujeito esteja em situação de exclusão social, com a devida aprovação da SS. Fora destas situações que já podem surgir custos para o sujeito.

Os cidadãos estrangeiros podem ainda solicitar a atribuição de um número de utente num centro de saúde (e devem-se inscrever no centro de saúde da zona de residência)<sup>49</sup>.

Considera-se de extrema importância fazer menção ao acesso à habitação. Muitos dos cidadãos estrangeiros que se deslocam até Portugal vêm em busca de melhores condições de vida, pois muitas das pessoas possuem baixos rendimentos. Tendo isso em consideração, criou-se um apoio que é o programa de Arrendamento Acessível, que é

---

<sup>46</sup> Alto Alto-comissário para as migrações I.P, “*Guia de Acolhimento para Migrantes*”, disponível em: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/0/Guia+de+Acolhimento+para+Migrantes/>consultado a 20/04/2023, op. cit. p. 64.

<sup>47</sup> É fornecido pela junta de freguesia onde o mesmo tem a sua residência.

<sup>48</sup> As testemunhas podem ser pessoas individuais ou, por exemplo, proprietários de estabelecimentos comerciais.

<sup>49</sup> No âmbito do pedido do número de utente são necessárias informações, tais como: o nome completo; a data de nascimento; o país de nacionalidade; o documento de identificação e o respetivo número; a morada; o comprovativo de autorização de residência e o NIF.

destinado a pessoas com maiores dificuldades financeiras e com consequente dificuldade em arrendar casa. Ambas as partes aderem a este apoio, tanto os senhorios como os arrendatários, tendo em vista um contrato de arrendamento e a respetiva renovação. Isto é, os senhorios aceitam colocar os imóveis com rendas a baixos preços e ficam isentos, e em contrapartida, de IRS e IRC sobre as rendas. Os arrendatários tanto podem arrendar uma moradia ou apartamento com apenas um quarto com acesso às partes comuns. Estes contratos têm a duração mínima de cinco anos.

Para garantir estas condições, é necessário um seguro que salvguarde diversas circunstâncias, uma vez que tem de cobrir a indemnização por falta de pagamento da renda; a quebra voluntária de rendimentos e danos que possam ser causados ao locado

50.

Na minha opinião, a problemática do acesso à habitação é uma questão de extrema importância principalmente nos anos de 2023 e 2024. Com o aumento dos cidadãos estrangeiros em território nacional, a procura aumentou bastante pelo que a maioria dos senhorios aumentou consideravelmente as rendas. Neste momento, deparamo-nos com uma grande problemática, com o aumento das rendas e os baixos salários, muitos cidadãos vêm-se obrigados a sair das zonas de residência e deslocam-se para as zonas do interior ou para casas com menos condições, pois o nível de vida de muitos cidadãos baixou consideravelmente devido ao aumento das rendas. No ano passado o Estado impôs um limite no aumento das rendas, mas para este ano prevê-se o maior aumento no valor das rendas. Apesar da tentativa de igualar os cidadãos estrangeiros com os portugueses, são muitos os cidadãos portugueses que preferem arrendar as suas casas a cidadãos portugueses do que a determinados cidadãos estrangeiros, devido a ideias pré-concebidas relativamente à etnia e aos costumes dos mesmos.

No que diz respeito aos deveres, o cidadão tem a obrigação da comunicação à AIMA I.P. quando exista uma alteração ao seu estado civil ou domicílio, nos termos do art. 215.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho. Deve ainda advertir quando pretende sair do país durante o período da residência temporária e no caso de pretender ausentar-se durante oito meses, deverá avisar antes de sair do país. Quando é portador de uma autorização de

---

<sup>50</sup>Alto Alto-comissário para as migrações I.P, “*Guia de Acolhimento para Migrantes*”, disponível em: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/0/Guia+de+Acolhimento+para+Migrantes/> consultado a 20/04/2023, p. 173.

residência permanente e sair durante vinte meses ou mais também deve informar. Os estudantes do ensino superior que pretendam trabalhar para uma entidade ou por conta própria devem comunicar tal facto à AIMA I.P., remetendo o contrato e o documento que comprove a inscrição na Segurança Social (SS). Têm o dever de entrar e permanecer de forma legal em território nacional, uma vez que os cidadãos têm de apresentar um visto que se adequa às necessidades e caso se pretenda fazer a renovação tem de comunicar trinta dias até ao visto expirar.

Quando estes deveres não são cumpridos, a sua violação é considerada uma contraordenação, que se encontra prevista na Lei n.º 23/2007, de 4 de julho.

### **1.8. Aquisição da nacionalidade portuguesa**

A primeira Lei que regula a aquisição da nacionalidade foi a Lei n.º 37/81, de 3 de outubro, sofrendo diversas alterações, sendo a última alteração feita pela Lei Orgânica n.º 1/2024, de 5 de março, que se debruça sobre a atribuição, aquisição e perda de nacionalidade.

A nacionalidade que um cidadão possui inevitavelmente vai agregá-lo ao seu país. Qualquer cidadão tem direito a possuir uma nacionalidade, conforme dispõe o art.º 26.º n.º 1 da CRP, fazendo remissão para o art.º 15.º da DUDH que faz menção a que ninguém pode ser privado de possuir uma nacionalidade, nem ninguém pode proibir a alteração da mesma<sup>51</sup>.

A nacionalidade portuguesa pode ser adquirida de duas formas, a originária que é adquirida com o nascimento; e por aquisição, quando existe um registo na Conservatória dos Registos Centrais.

A Lei n.º 37/81, de 3 de outubro, no art. n.º 1, prevê duas situações distintas relativas à nacionalidade originária, aquelas que se encontram previstas na lei (art 1.º

---

<sup>51</sup> Sousa, Constança Urbano de “*Introdução ao estudo do Direito os Estrangeiros*”, versão provisória e não revista, disponível em: [https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1348/1/CUS\\_MA\\_1146.pdf](https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1348/1/CUS_MA_1146.pdf) , consultado a 03/04/2023, p.62.

alínea a), b), e) e g)), após reunidas condições ou quando existe uma demonstração de vontade por parte do cidadão (alínea c), d) e f))<sup>52</sup>.

Esta é designada como originária, pois é desde o nascimento, uma vez que a adquirida produz unicamente efeitos após o registo na conservatória, conforme o art n.º 11.<sup>53</sup>.

A nacionalidade pode ser adquirida em diversas situações, particularmente, quando uma criança tem algum progenitor nascido em território nacional e em situações em que os pais são portugueses, mas nasceram em território estrangeiro.

No caso de algum dos progenitores ser português, mas o filho ter nascido no estrangeiro, mas houve a transcrição do nascimento para território nacional ou se houver demonstração de vontade, consegue assim obter nacionalidade portuguesa. Outra situação é quando o cidadão possui um ascendente até ao segundo grau de linha reta, com laços com a comunidade portuguesa.

Nas situações em que o cidadão nasceu em território português, mas é filho de um cidadão estrangeiro, se um dos progenitores tiver nascido em Portugal e possuir residência portuguesa, também pode adquirir nacionalidade portuguesa<sup>54</sup>.

Aqueles que nasceram em território nacional, filhos de cidadãos estrangeiros que não tenham intenções de querer ser portugueses, aquando do nascimento e que um dos pais resida em Portugal independentemente do título, também podem adquirir nacionalidade portuguesa.

Também são portugueses os que nasceram em território português e não possuam qualquer outra nacionalidade, conforme o art. 1.º alínea a) a g).

A aquisição derivada pode ser adquirida por declaração de vontade; pela adoção e por naturalização.

---

<sup>52</sup> Navarro, Karol Mendes de Almeida Schenrer, “*Aquisição de Nacionalidade Portuguesa: Quem Pode Tornar-se Português*”, Universidade Portucalense, 2020, disponível em: [http://repositorio.uportu.pt/jspui/bitstream/11328/3520/1/exemplar\\_2123.pdf](http://repositorio.uportu.pt/jspui/bitstream/11328/3520/1/exemplar_2123.pdf), consultado a 03/06/2023, p. 53 a 55.

<sup>53</sup> Valles, Edgar “*Nacionalidade e Estrangeiros*”, op. cit, p. 26 e 27.

<sup>54</sup> Independentemente do título que o mesmo possua aquando do nascimento.

Os menores ou cidadãos declarados incapazes sem descendentes de cidadãos portugueses, podem obter nacionalidade portuguesa através de uma declaração de vontade conforme dispõe o art.º 2 da Lei n.º 37/81, de 3 de outubro.

O indivíduo que estiver casado ou unido de facto com um cidadão português por um período superior a três anos, pode beneficiar da obtenção de nacionalidade portuguesa, para esse efeito tem de apresentar uma certidão de casamento<sup>55</sup>. De acordo com o art. 3.º da lei supracitada, nos casos em que, posteriormente, existe um divórcio, o beneficiário não perde a nacionalidade portuguesa, sempre com a ressalva de que agiu com base no princípio da boa-fé. O mesmo acontece no caso da união de facto<sup>56</sup>.

Na minha opinião, a aquisição de uma nacionalidade é um assunto muito importante, vigorando o princípio de boa-fé. Muitas das vezes, as pessoas aproveitam-se desta norma jurídica e acabam por casar com um português com o único interesse em adquirir a nacionalidade portuguesa.

Posto isto e a meu ver, esta forma de aquisição de nacionalidade devia ser mais controlada e vigiada de forma a que estas situações não ocorressem ou fossem passíveis de ocorrer.

Atualmente, não é tão pertinente este tipo de situações, mas há uns anos atrás eram muitos os casamentos por conveniência, ou seja, uma determinada pessoa casava com outra para alcançar um determinado objetivo.

No caso de um cidadão estrangeiro ser adotado por um indivíduo português, o mesmo adquire assim a nacionalidade portuguesa, conforme estabelece o art. 5.º. No entanto é necessário o preenchimento de outros requisitos, tais como o adotado ser estrangeiro, ser adotado por um português e à data da adoção ser menor de idade<sup>57</sup>.

A nacionalidade portuguesa, por naturalização, é concedida pelo Governo quando um cidadão reúne diversas condições, nomeadamente possuir domicílio em território nacional há mais de cinco anos e ser maiores de idade ou emancipado; o domínio da língua portuguesa e o mesmo não ter sido condenado por sentença transitada em julgado e que não constitua uma ameaça para a ordem pública, conforme o art. 6 n.º 1 a) a e).

---

<sup>55</sup> Uma certidão de casamento que pode ser adquirida na conservatória.

<sup>56</sup> Uma decisão judicial que declare que vivem há mais de três anos em comunhão de mesa e habitação.

<sup>57</sup> Valles, Edgar “*Nacionalidade e Estrangeiros*”, op. cit, p. 57 e 58.

## *O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

O Governo só atribui a nacionalidade portuguesa, por naturalização, nos casos em que o menor tenha nascido em Portugal e que seja descendente de cidadãos estrangeiros. O requerente tem de ser maior de idade e cumprir com normas estabelecidas nas alíneas a), d) , do art. 6.º n.º 1, com a ressalva de que na altura do pedido se enquadre em algum dos requisitos seguintes: que um dos pais tenha residência em Portugal, pelo menos durante cinco anos antes do pedido; ter um dos progenitores residência legal em território português e que o menor tenha feito um ano escolar em Portugal<sup>58, 59</sup>

O pedido de aquisição de nacionalidade deve ser feito pela pessoa interessada ou pelo o seu representante legal<sup>60</sup>. Deve exibir uma certidão de nascimento; o requerimento ao ministério da justiça redigido em português<sup>61</sup>; documento relativo aos conhecimentos da língua portuguesa (certificado de habilitações) e o seu registo criminal.

Relativamente à perda da nacionalidade, a mesma rege-se pelo art. 26.º da CRP, que alude que é com base na Lei e não pode ter como motivo razões políticas, fazendo remissão para o art. 8.º da Lei n.º Lei n.º 37/81, de 3 de outubro, que consagra que o sujeito só perde a nacionalidade quando exprime essa vontade e quando possui outra nacionalidade. Ou seja, o Estado não pode “tirar” a nacionalidade portuguesa a ninguém e é necessário a manifestação de vontade do requerente.

Nas situações em que a pessoa perdeu a nacionalidade portuguesa, pode ser adquirida pela aquisição derivada, pela adoção ou naturalização, que se encontram respetivamente consagradas nos artigos 4.º, 30.º e 31.º da Lei n.º 37/81 de 3 de outubro<sup>62</sup>.

Relativamente à aquisição de nacionalidade, segundo as estatísticas da AIMA I.P., tem existido uma quebra ao longo dos anos. O pedido de aquisição de nacionalidade com

---

<sup>58</sup> Quer seja em pré-escola, ensino básico ou secundário.

<sup>59</sup> Alto-comissário para as migrações I.P., “*Guia de Acolhimento para Migrantes*”, disponível em: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/0/Guia+de+Acolhimento+para+Migrantes/>, consultado a 20/04/2023, op. cit. p. 65.

<sup>60</sup> Simões, Ana Cecília, “*Guia Jurídico da Imigração em Portugal: Orientações para a Ação sindical*”, disponível em: <https://www.cgtp.pt/images/images/2012/03/portugues22.pdf>, consultado a 20/04/2023, op. cit. p. 33.

<sup>61</sup> Com a sua identificação; estado civil; nacionalidade; identificação dos pais; morada; países onde viveu; identificações dos representantes legais ou procurador; informações do título ou autorização de residência.

<sup>62</sup> Sousa, Constança Urbano de, “*Introdução ao estudo do Direito dos Estrangeiros*”, disponível em: [https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1348/1/CUS\\_MA\\_1146.pdf](https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1348/1/CUS_MA_1146.pdf), consultado a 18/04/2023, op. cit.p. 83 a 86.

mais adesão é o da aquisição por efeito da vontade (por exemplo, por casamento ou União de Facto)<sup>63</sup>.

### **1.9. Cancelamento de vistos e da autorização de residência**

Tendo em conta as características de cada visto e aquilo que cada sujeito tem de possuir para poder obter um visto ou título, considera-se imprescindível fazer referência ao cancelamento dos vistos. Encontra-se elencado no art. 70.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, que faz a alusão de que o visto pode ser cancelado quando i) o possuidor do mesmo não reúna as condições para a concessão<sup>64</sup>; ii) são emitidas declarações falsas e meios menos adequados para a sua obtenção; iii) o titular do visto tem uma medida de afastamento do território nacional e esteja assinalado pelo sistema para ser recusada a entrada em território nacional; e iv) constitui um perigo a nível geral para a sociedade, pelo seu cadastro no âmbito de atividades de terrorismo.

É importante fazer remissão para o art. 34.º do Código dos Vistos que aborda a anulação e a revogação dos vistos, por ser matéria relacionada.

Pode ainda ser cancelado, quando o detentor do visto de residência ou de estada temporária se ausentar do território nacional pelo prazo dos 60 dias. Quem tem competência para cancelar estes vistos, após a entrada dos cidadãos em território nacional, é o Governo que tem poderes no âmbito da administração interna e que pode delegar à AIMA I.P., podendo estes por sua vez subdelegar tais competências. A título de exemplo, considera-se pertinente falar do Acórdão do Tribunal Central Administrativo do Sul proferido no processo n.º 07087/11 em que o SEF recusou um documento por não o considerar válido, posto isto, o cidadão, não conseguiu entrar no território nacional, conforme os artigos 9.º, 10.º, 31.º e 32.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho. Isto significa que basta a AIMA I.P. alegar de forma fundamentada e coerente, não sendo necessário

---

<sup>63</sup> Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, “Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2021”, Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, 2022, disponível em <https://www.sef.pt/pt/Documents/RIFA2021%20vfin2.pdf>, consultado a 20/04/2023, p.42.

<sup>64</sup> Significa isto que no momento de concessão o cidadão reunia todas as condições necessárias de aquisição, mas que posteriormente deixou de reunir por algum motivo.

uma prova que demonstre que o documento é inválido ou falso pelo Estado que emitiu o visto.<sup>65</sup>.

Segundo Júlio Pereira e José Pinho<sup>66</sup>, um visto pode deixar de ser válido devido à caducidade, cancelamento ou anulação. A caducidade é quando um visto expira o prazo de validade, o cancelamento sucede quando deixa de ser viável a atribuição do visto, por último a anulação ocorre quando o visto foi concedido por meios fraudulentos.

O art. 85.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, faz referência ao cancelamento da autorização de residência, indicando que a mesma é cancelada quando o cidadão foi alvo de uma decisão de afastamento coercivo ou de uma expulsão judicial; quando a aquisição de residência foi obtida através de informações forjadas e quando existe motivos para acreditar que o cidadão cometeu um crime doloso no território da UE ou quando constitua uma ameaça para a ordem ou saúde públicas.

Considera-se importante dar ênfase ao art. 108.º, que se debruça sobre o facto de um cidadão adquirir autorização de residência com base no direito ao reagrupamento familiar, mas o casamento ou a união de facto terminar, ou em situações de adoção, em que o único objetivo era entrar em território nacional, agindo assim de má-fé.

De forma resumida, a autorização de residência é concedida nas situações em que o cidadão tenha a sua situação regularizada e cumpra uma série de requisitos. Quando se verifica alguma situação que não esteja de acordo com aquilo que foi divulgado pelo indivíduo, o título de residência é cancelado<sup>67</sup>.

### **1.10. Fundamentos de afastamento coercivo ou expulsão**

Primeiramente importa fazer menção de que existem limites há expulsão, conforme consagra o art. 13.º do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos que

---

<sup>65</sup>Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul, de 27/10/2011, Proc. n.º 07087/11, consultado no dia 10/03/2023, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtca.nsf/170589492546a7fb802575c3004c6d7d/b200ddc92a6dd4a88025793a004f04cf?OpenDocument>.

<sup>66</sup> Pereira, Júlio A. C. e Pinho, José Cândido, "*Direito de Estrangeiros, Entrada e Permanência, Saida e Afastamento*," 1ª edição, Coimbra Editora, 2008, p. 253.

<sup>67</sup> Pereira, Júlio A. C. e Pinho, José Cândido, op. Cit. p. 268 a 271.

### *O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

refere que “(...) o estrangeiro que se encontre legalmente no território de um estado signatário no presente Pacto, só poderá ser expulso do mesmo em cumprimento de uma decisão conforme a lei”<sup>68</sup>.

O afastamento pode dividir-se em duas categorias, a primeira é o afastamento coercivo, que é um ato que vai contra a vontade do cidadão, ou seja, existe um procedimento por parte das entidades administrativas, e o afastamento voluntário, em que o cidadão recebe uma notificação. A AIMA I.P., posteriormente, recolhe e analisa as provas para que seja tomada uma decisão. A dissimilitude das situações indicadas anteriormente é que na segunda não existe nenhuma anomalia ou situação considerada grave, relativa a entrada ou permanência, mas sim uma questão de segurança e ordem públicas<sup>69</sup>.

De acordo com o art. 134.º Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, o cidadão é afastado ou expulso quando entre/permaneça de forma ilegal em território nacional, quando tenha intenções de praticar atos dolosos contra a segurança, ordem e saúde públicas<sup>70</sup>, ou situações em que as atividades exercidas pelos mesmos constituam ameaça ao povo português; ainda no caso em que o cidadão queira participar de forma exacerbada no campo da política, já de acordo com a CRP, existem direitos políticos que estão unicamente reservados aos cidadãos portugueses. E, por último, quando praticou atos que se fossem do conhecimento das autoridades jamais teria sido permitida a sua entrada em território nacional, ou quando tiver intenção de praticar atos dolosos. Relativamente a esta norma, é preciso atender às Convenções Internacionais de que Portugal faz parte, pois trata-se de uma matéria coerciva.

No art. 70.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho mencionado anteriormente é feita a analogia à medida de afastamento, contudo, na ótica de Júlio Pereira e de José Pinho, a expulsão acaba por ser a consequência da prática de determinado ato, que nesta situação é a própria expulsão. Nestas situações a autorização de residência é cancelada, conforme consagra o art. 85.<sup>o71</sup>.

---

<sup>68</sup> Sousa, Constança Urbano de, “*Introdução ao estudo do Direito dos Estrangeiros*”, disponível em: [https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1348/1/CUS\\_MA\\_1146.pdf](https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1348/1/CUS_MA_1146.pdf), consultado a 18/04/2023, op. cit. p.14.

<sup>69</sup> Quintas, Paula e Hélder, “*Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*”, op. cit, p. 233.

<sup>70</sup> Nestas situações, não basta uma desconfiança de que o cidadão planeia realizar determinada atividade, é necessário a prática de um ato.

<sup>71</sup> Pereira, Júlio A. C. e Pinho, José Cândido, op. cit. p. 285 e 286.

Contudo e de acordo com o art.º 135.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, existem exceções à expulsão, pois os cidadãos que tenham nascido em território nacional ou que aqui residam não podem ser expulsos, nem aqueles que estejam responsáveis por filhos menores, que possuam nacionalidade portuguesa e que tenham morada em Portugal ou quando têm filhos menores de idade, que sejam nacionais de um Estado Terceiro, que residam em território português, e que tenham responsabilidades sobre um menor, mormente, capacidade para sustentar o cidadão e a sua educação, e, por último, quando uma criança com menos de dez anos resida em Portugal.

Como exemplo do atrás exposto, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, expõe que o cidadão que seja acusado de crime de estupefacientes, tanto no referente à venda como ao consumo e verificando-se os requisitos do art. 151.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, relativos à pena acessória de expulsão, o arguido nestas situações tem de fazer efetivamente prova de que possui a seu cargo descendentes menores para que o mesmo não seja expulso do território português<sup>72</sup>.

Contudo, ainda no que toca à expulsão judicial, aqueles que são possuidores de visto de longa duração, só podem ser expulsos se efetivamente forem uma ameaça grave para a ordem/saúde e segurança públicas. Mas, até ser tomada essa decisão, existem fatores que se devem observar, tais como, o tempo da residência no território nacional; a idade do sujeito; com as adversidades que vão surgir para os familiares e os laços ou a ausência dos laços com o país de origem, de acordo com o art. 136.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho. No caso em que o cidadão não possua meios, é-lhe concedido apoio judiciário, conforme a Lei n.º 45/2023, de 17 de agosto. Nestas situações pode impugnar judicialmente, com efeito suspensivo.

Pode ainda existir o afastamento coercivo aos residentes de longa duração, num estado membro da UE, se o mesmo estiver a permanecer ilegalmente e, nessas circunstâncias, as entidades do Estado em questão é notificada a decisão da AIMA I.P.

A decisão sobre o afastamento coercivo é da competência do conselho diretivo da AIMA I.P., apesar de ter a faculdade de delegar essa função. Pode ser determinada ainda

---

<sup>72</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 24/04/2012, Proc n.º 60/10.6PBPTM.E1, consultado no dia 23/03/2023, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/3931820f097b63ac80257de10056f826?OpenDocument&Highlight=0,23%2F2007> .

por uma autoridade judicial competente, conforme o art. 140.º n.º 4 da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho. Essa decisão tem fundamento na pena acessória de expulsão e é aplicada quando o cidadão estrangeiro tenha entrado ou permanecido de forma regular no território nacional.

A pena acessória é aplicada como complemento de uma sanção penal, que pode ser aplicada a residente ou não, em território nacional. Nestas situações, segundo Paula e Hélder Quintas a tolerância dada depende se o cidadão estrangeiro se equipara a um cidadão nacional, neste caso, então faz-se remissão para o art 151.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, que estabelece que um cidadão que não seja residente é expulso e a condenação é de seis meses de prisão efetiva, para um residente o prazo aumenta para um ano. No caso de um cidadão possuir residência permanente, nomeadamente quando constitui uma ameaça para a ordem e saúde públicas<sup>73</sup>, o Juiz aplica a pena, quando não é cumprida metade da pena, nas situações em que é inferior ou igual a cinco anos e dois terços quando é superior<sup>74</sup>.

Posteriormente, o cidadão não se pode deslocar para qualquer país, tem de ser um onde não possa ser perseguido, o que, por consequência, gera o direito ao asilo. Também não se pode deslocar para países em que exista a possibilidade de sofrer tortura ou um tratamento que não seja digno, de acordo com o art 3.º da Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH). Quando isso acontece, o interessado pode pedir uma garantia, com receio que possa ser perseguido, nos casos em que é aceite o pedido, o cidadão passará a residir num país que o possa acolher.

Sempre que um cidadão seja obrigado a sair do território nacional, fica impedido de entrar durante um prazo de cinco anos, mas este prazo pode ser aumentado se constituir uma ameaça grave para a ordem e segurança nacional. A entrada é recusada e a permanência é ilegal, mas pode tornar-se mais severa quando o houve violação das normas que regem a entrada e permanência em território português; o facto de o sujeito

---

<sup>73</sup> Quintas, Paula e Hélder, “*Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*”, op. cit, p. 232.

<sup>74</sup> Conforme o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 24/09/2019, no proc. n.º 299.17. 3TXEVR.E1 “*Após o cumprimento de 2/3 de pena de prisão superior a 5 anos, não pode sustar-se a execução da pena acessória de expulsão aí aplicada ao condenado, com fundamento na pendência contra o mesmo de um outro processo-crime com julgamento já marcado, no âmbito do qual não foi requerida a prisão preventiva do arguido.*” Significa isto, que no caso em que determinado indivíduo seja condenado pela pena acessória de expulsão, pelo período de cinco anos, e conforme o indicado, quando o sujeito chega aos 2/3 da pena, mas quando o cidadão possua outro processo contra si, a pena acessória de expulsão, não é executada.

praticar atos criminais considerados graves; nos casos em que o cidadão tenha sido reprimido mais que uma vez ou tenha entrado de forma ilícita, pois estava proibido de entrar<sup>75</sup>.

Conforme o art. 4.º do Protocolo n.º 4 da Convenção Europeia dos Direitos Humanos, não é possível existirem expulsões em grupo/ coletivas, pois cada expulsão tem de ser analisada de forma individual. Remetendo para o art. 7.º, que indica que a pessoa só pode ser expulsa se a decisão for com base na lei e se o cidadão em questão teve oportunidade de se defender. Embora, nenhuma lei refira diretamente sobre a expulsão individual, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH) tem tentado limitar o poder do Estado perante estas situações<sup>76</sup>.

Quando o cidadão entra em território nacional, e é detido pelas autoridades competentes e, a maioria das vezes, é entregue à AIMA I.P. O detido é apresentado a tribuna, com vista a aplicação de medidas de coação<sup>77</sup>. Nas situações em que o cidadão é colocado num centro de instalação temporária, nos termos da Lei n.º 34/94, de 14 de setembro, a informação é fornecida à AIMA I.P. O período previsto no centro de instalação, não pode ultrapassar os 60 dias, pois, posteriormente o cidadão regressa ao seu país de origem<sup>78</sup>.

Todavia, existem exceções ao afastamento, nomeadamente no caso em que o cidadão tenha entrado no território de forma inadequada, mas que tenha apresentado o pedido de asilo numa entidade competente, nomeadamente na polícia, no prazo de dois dias a contar da sua entrada.

---

<sup>75</sup> A título de exemplo, o Acórdão do Tribunal Central Administrativo do Sul, de 15/05/2018, no proc. n.º 166/14.2BEALM, refere que este artigo legal teve origem na lei 29/2012, de 9/8. No caso em concreto, o cidadão possuía uma decisão de afastamento e isso traduzia-se em o cidadão ficar interdito de entrar e permanecer pelo menos no prazo de cinco anos. Esse período pode ser alargado no caso em que o cidadão constitua uma ameaça. No entanto, o facto de o ato ser anulado, não faz com o que o réu não tenha de renovar desse.

<sup>76</sup> Sousa, Constança Urbano de, “*Introdução ao estudo do Direito dos Estrangeiros*”, disponível em: [https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1348/1/CUS\\_MA\\_1146.pdf](https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1348/1/CUS_MA_1146.pdf), consultado a 18/04/2023, op. cit. p.14.

<sup>77</sup> Alto-comissário para as migrações I.P. “*Guia de Acolhimento para Migrantes*”, disponível em: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/0/Guia+de+Acolhimento+para+Migrantes/>, consultado a 16/04/2023, op. cit. p.54, nas situações em que o cidadão estrangeiro achar que a tomada de decisão relativa à expulsão seja injusta, o mesmo pode interpor recurso no Tribunal da Relação, já com efeito devolutivo.

<sup>78</sup> É o caso do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 02/12/2020, no Proc. n.º 17/20.9ZFPRT-A.S1, que refere que o prazo máximo que um cidadão que tenha entrado e permanecido de forma ilegal no território nacional pode ficar nos Centros de Instalações Temporárias é de sessenta dias, e no caso em que não existe uma decisão até esse período o cidadão é afastado do território nacional.

Relativamente ao afastamento por parte de uma autoridade administrativa, nas situações em que o sujeito fique num centro de instalação<sup>79</sup>, o cidadão tem a oportunidade de entrar em contacto com o representante legal ou os seus familiares e entidades consulares que tenham competência para o ato. Goza do direito de constituir um mandatário e ainda tem acesso ao sistema de saúde, no caso de urgência ou tratamento de doenças graves. Estes cidadãos possuem um documento onde estão elencadas regras que devem ser seguidas.

O cidadão que for detido conforme indicado, caso demonstre vontade em abandonar o território nacional,<sup>80</sup> nas situações em que por decisão do juiz competente e no caso do cidadão possuir a documentação necessária, pode o mesmo ser entregue à força de segurança para se dirigir até ao posto de fronteira, de acordo com o art. 147.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho. Quando o cidadão decida que quer ir para o posto de fronteira, o mesmo fica impossibilitado de entrar em território nacional num prazo de um ano, estas situações de condução a fronteira, os cidadãos ficam inscritos no Sistema de Informações da Unidade de Controlo de Fronteiras e Estrangeiros. Contudo, aquando a decisão provisória, terá direito a exercer a audiência de interessado.

Após o apuramento dos factos, a decisão cabe ao diretor nacional da AIMA I.P., posteriormente é comunicado à pessoa que foram instaurados os processos de afastamento e as razões que levaram ao mesmo, podendo então haver lugar à impugnação. Esta decisão tem uma série de requisitos que têm de ser respeitados, nomeadamente: os fundamentos da decisão; as obrigações do país que tem a decisão do afastamento; a proibição de entrada e permanência em Portugal bem como nos países de estados-membros da UE, onde rege a Convenção de Aplicação do Acordo Schengen; indicação de países para os quais não deve ir o cidadão sujeito a expulsão.

---

<sup>79</sup> Segundo o relatório do Mecanismo Nacional da Prevenção, é de salientar que os funcionários do estabelecimento devem ser formados nessa área e também possuem o domínio de diversas línguas de forma a conseguir comunicar com os cidadãos estrangeiros. De acordo com este estudo, as instalações não reúnem as condições suficientes para reunir famílias devido à falta de quartos com capacidade familiar e privacidade dos mesmos, Mecanismo Nacional de Prevenção “*Tratamento dos cidadãos estrangeiros em situação regular ou requerentes de asilo nos centros de instalação temporária ou espaços equiparados*”, disponível em: [https://www.provedor-jus.pt/documentos/Cidadaos\\_estrangeiros\\_e\\_o\\_direito\\_a\\_um\\_tratamento\\_digno.pdf](https://www.provedor-jus.pt/documentos/Cidadaos_estrangeiros_e_o_direito_a_um_tratamento_digno.pdf), consultado a 13/12/2023.

<sup>80</sup> E ainda território dos Estados Membros da União Europeia ou naqueles onde vigore a convenção de aplicação.

Conforme o art. 152.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, no caso de expulsão ou afastamento, o tribunal competente é o da respetiva área. Como já mencionado supra, a competência do tribunal depende do local onde resida a pessoa que vai ser expulsa ou, nas situações em que não se sabe, o local onde o sujeito foi identificado.

Como ocorre em outras situações, para que haja uma decisão como a expulsão, é necessário que a AIMA I.P. obtenha um conjunto de provas que justificam a expulsão e que não haja outra solução senão a expulsão. Inicialmente há um despacho onde consta a identificação do sujeito e descrição dos factos e a prova que determinem a necessidade de expulsão.

Trata-se de um processo urgente e por isso célere. O réu deve, obrigatoriamente, comparecer na audiência e pode indicar as testemunhas e as provas que achar pertinentes para sua defesa. O julgamento só pode ser adiado uma vez.

O juiz pode determinar a expulsão e a proibição de entrada em território nacional tal como a sua permanência e também nos estados-membros da UE, bem como dos Estados da Convenção<sup>81</sup>.

O cidadão goza do prazo de dez a vinte dias para sair do território nacional, mas nas situações em que o cidadão tenha a intenção de fugir ou os documentos que tem em sua posse são forjados ou ainda quando tem a pretensão de cometer atos dolosos, é encaminhado para a custódia da AIMA I.P., para posterior expulsão. No prazo que o cidadão tem para sair do território nacional, pode ficar com a obrigação de ficar em um centro de instalação temporária, até ao prazo de trinta dias; ficar sob vigia, com apresentações periódicas.

Quando o mesmo não cumpre com as disposições referidas, é direcionado para a fronteira para posterior afastamento. Nas situações em que não foi possível executar o afastamento ou expulsão no prazo de dois dias após a detenção, esta informação é dada ao juiz e o condenado vai para um centro de instalação provisória. Este espaço existe no aeroporto nacional para cidadãos que não podem entrar no território português e que esperam uma decisão ou o próprio embarque.

---

<sup>81</sup> O indivíduo obrigatoriamente acaba por ficar inscrito no Sistema de Informações da Unidade de Controlo e Fronteiras, no sistema de Segurança Interna e o período pelo qual fica proibido. A notificação nesses sistemas é logo após a expulsão.

No entanto e conforme o art. 163.º, com base nas Convenções Internacionais, o cidadão que esteja de forma ilegal num Estado, vindo de outro, pode ser readmitido, mas é necessário um pedido do país em que se encontra.

Denomina-se de readmissão ativa quando é o Estado Português a requerer o pedido, isto é, quando um cidadão estrangeiro está ilegal no território nacional, deve ser admitido por outro Estado e compete à AIMA I.P. formular o pedido conforme a situação, durante esse período, o cidadão estrangeiro pode ser ouvido. Quando o pedido de readmissão é aceite o cidadão é reencaminhado para outro Estado ao abrigo da Convenção Internacional, mas não pode entrar, nem permanecer no país pelo período de três anos.<sup>82</sup>.

Por sua vez, a readmissão passiva é quando o cidadão estrangeiro é readmitido em território nacional e quando cumpra os requisitos para residir em Portugal. O cidadão é readmitido quando seja beneficiário do estatuto de longa duração, assim como a sua família; quando o cidadão e os seus familiares adquiriram autorização de residência e nas situações em que foram aceites por um Estado-Membro, conforme os acordos e convenções, mas têm de possuir títulos que lhes dê a faculdade de permanecer ou residir em Portugal<sup>83</sup>.

Considera-se pertinente fazer alusão a alguns princípios que acabam por definir o afastamento coercivo, tal como o princípio da legalidade, elencado no art. 266.º, da CRP, que indica que órgãos da Administração Pública devem agir conforme a lei. E ainda o princípio da Prossecução do Interesse Público, consagrado no art. 4.º do Código do

---

<sup>82</sup> “Em termos de processos de expulsão administrativa, foram instaurados 695 processos, o que representa uma diminuição de 10,9% face a 2018. Dos 1003 procedimentos concluídos foram proferidas 309 decisões de expulsão e 694 de arquivamento. Na instrução dos processos de expulsão administrativa são estabelecidas prioridades para casos em que existem medidas de coação privativas da liberdade ou se verificarem indícios de envolvimento em práticas criminais, dando-se também primazia à execução das respetivas decisões, salvaguardando assim a segurança jurídica em termos de prevenção e punição dos ilícitos. As nacionalidades mais representativas são a brasileira, a cabo-verdiana, a guineense- Bissau, a angolana e a indiana.” – VALLES, Edgar “Nacionalidade e Estrangeiros”, op. cit, p. 168.

<sup>83</sup> Como se fala de expulsão do território nacional, obviamente que tal decisão causa danos, nomeadamente na família, no vínculo familiar e no direito à família e à sua proteção. À Convenção Europeia dos Direitos do Homem e Liberdades Fundamentais, nomeadamente ao seu artigo n.º 8, refere que “Qualquer pessoa tem direito ao respeito e sua vida privada e familiar (...) Não pode haver ingerência da autoridade pública no exercício deste direito (...)” o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem acrescenta que, nestas situações e quando existem filhos menores, o afastamento só é aplicado quando seja mesmo necessário, e devidamente justificado. A Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, menciona que o cidadão que seja residente de longa duração, não pode ser expulso exceto se constituir uma ameaça para a ordem e segurança públicas, conforme o seu art.º 136.º, e ainda ficam proibidos aqueles que tenham descendentes dentro ou fora do casamento e com ou sem nacionalidade portuguesa que residam no território nacional. Concluindo, mesmo que o cidadão seja expulso tem o direito a manter os laços familiares.

### *O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

Processo Civil, pois como já analisado, é na base no interesse público que esta lei tem razão de ser, já que aquele que esteja de forma irregular no território nacional é afastado, pelo que, de certa forma, a AIMA I.P. acaba por sobrepor e subordinar o interesse público, pois o principal objetivo é que haja um controlo dos cidadãos no território nacional e também combater a criminalidade; pretende-se que os direitos de todos os cidadãos estejam então protegidos.

No que diz respeito ao princípio boa administração, encontra-se vertido no art. 5.º, aludindo que a Administração deve ser eficaz, económica (no que toca aos valores de eficácia, ou seja, para obter um determinado fim, só se devem utilizar determinados recursos e meios e não mais que isso) e célere. Isto significa que deve existir uma lógica no procedimento para que haja uma conclusão o mais rápido possível, daí a importância do cumprimento dos prazos fixados.

De salientar ainda o princípio da igualdade que foi abordado exhaustivamente supra, com base no art. 13.º da CRP, que transmite que à luz da Lei todos os cidadãos são iguais e gozam dos mesmos direitos e deveres.

O princípio da proporcionalidade foca-se no equilíbrio que se traduz na ponderação, quer isto dizer que na atividade da AIMA I.P. são ponderadas várias hipóteses para alcançar o desejado. Em muitas situações, a opção escolhida é aquela que menos irá prejudicar o sujeito em questão, tendo como exemplo as situações em que o cidadão entre ou permaneça em território nacional.

É ainda caracterizado como imparcial, pois os serviços atuam de forma igual para todas as situações. O princípio da colaboração da administração pública com os particulares revela que durante todo o procedimento deve existir cooperação entre o público e o privado. Existe ainda outro princípio pertinente, o da decisão, que esta relacionado com o art. 268.º da CRP, referente à existência de diversos direitos, deveres e garantias, que são da administração pública que têm como intuito a concretização de determinados fins e, por fim, o princípio do carácter oficioso, pois o principal objetivo desta Lei é defender o território português, cabendo às autoridades intervir sempre que esteja perante uma situação contrária à Lei<sup>84</sup>.

---

<sup>84</sup> Vaz, Sílvia Elisângela de Pina da Costa, “*Procedimento de afastamento coercivo de cidadãos estrangeiros do território português- Uma análise à luz dos princípios fundamentais*”, Centro de Estudos de Direito Público e Regulação da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2021, disponível em:

### **1.11. Abandono voluntário do território nacional**

O abandono voluntário do território nacional encontra-se consagrado no art. 138.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho. Este art. refere que o cidadão que entre ou permaneça em território português permanentemente é notificado pela AIMA I.P., para abandonar o território português no prazo de dez a vinte dias. No caso em que tenha sido cancelada a autorização também é notificado pelo prazo que foi indicado anteriormente. No entanto, estes prazos podem ser aumentados consoante as circunstâncias, nos termos do art. 138.º n.º 3 da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho.

Neste sentido, o Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte<sup>85</sup> refere que: *“(...) Quer a notificação para abandonar voluntariamente o território nacional quer a denegação da autorização de residência, do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, são insuscetíveis de suspensão de eficácia por não produzirem efeitos próprios que sejam lesivos para o ora recorrente”* e que *“A possibilidade de ser detido, presente a um juiz ou sujeito a outras medidas de natureza criminal, não resulta do acto em apreço, mas da situação de permanência ilegal no país: qualquer cidadão em situação de permanência ilegal no país, tenha ou não sido notificado para abandonar voluntariamente, está sujeito a essas medidas. (...)”*

Nas situações em que há cancelamento da autorização de residência temporária, havendo fuga de determinado cidadão ou se não tiver sido diferido o pedido de prorrogação de permanência com base em motivo fraudulento, a pessoa em questão é identificada e avisada para sair do território nacional. Em caso de permanência, então estamos perante um crime de desobediência qualificada, conforme o n.º 3.º do art.º 138.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho.

---

[https://www.fd.uc.pt/cedipre/wp-content/uploads/pdfs/co/public\\_42.pdf](https://www.fd.uc.pt/cedipre/wp-content/uploads/pdfs/co/public_42.pdf), consultado a 15/05/2023, p.35 a 56.

<sup>85</sup> Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte de 30/11/2017 Processo n.º.000886/17.0BEPRT-A, consultado a 08.09.2020, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtcm.nsf/89d1c0288c2dd49c802575c8003279c7/23b39cfa9f0ace748025832900540624?OpenDocument&Highlight=0,23%2F2007>.

*O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

O n.º 6 refere que quando expira o prazo da autorização de residência ou existirem dúvidas relativas à identificação do cidadão ou quando o mesmo tenta ou entra de forma irregular, existe um processo de afastamento coercivo, conforme o art. 146.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho. O cidadão é notificado para abandonar e fica registada tal informação no Sistema de Informações da Unidade de Controlo de Fronteiras e Estrangeiros, que funciona no Sistema de Segurança Interna, bem como fica registado o período da duração ilegal no território nacional, tal como o respetivo prazo de abandono e posteriormente a data de regresso.

## **CAPÍTULO II- A FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E O CRITÉRIO DE NACIONALIDADE DO TRABALHADOR**

### **2.1. Conceito de trabalhador estrangeiro e evolução histórico-legislativa do respetivo regime jurídico**

O Direito dos Estrangeiros está enquadrado no direito internacional público, que se caracteriza como um conjunto de leis e princípios que definem a situação de um cidadão estrangeiro em território nacional, nomeadamente no que diz respeito à sua entrada e permanência<sup>86</sup>. Os cidadãos estrangeiros pertencem ao grupo minoritário, quer isto dizer que são o grupo social que geralmente é excluído e podem ser restringidos alguns direitos. O direito das minorias é regulado por um aglomerado de Leis cujo objetivo passa por assegurar que esses mesmos cidadãos gozem dos mesmos direitos que os cidadãos nacionais<sup>87</sup>.

Deste modo, considera-se importante fazer um breve enquadramento e uma referência à evolução histórica quanto ao trabalhador estrangeiro até aos dias de hoje.

Primeiramente, é necessário fazer uma abordagem à noção de estrangeiro – conceito este que se refere a uma pessoa oriunda de outro país. Segundo o art.º 2.º da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, um estrangeiro define-se como um sujeito que não prove possuir nacionalidade portuguesa, informação que se coaduna com o art.º 2 do DL n.º 244/98, de 8 de agosto, em que se refere que é estrangeiro “*todo aquele que não prove possuir a nacionalidade portuguesa*”. Nesta lógica, também a Declaração da Assembleia Geral das Nações Unidas, no seu art. 1.º, refere que é considerado estrangeiro “*Toda a pessoa que não é nacional do Estado no qual se encontra*”.

Por sua vez, a Convenção das Nações Unidas aborda a questão dos apátridas, sendo que no art. 1.º é dada uma breve definição: “*Um apátrida é uma pessoa que não é*

---

<sup>86</sup> Sousa, Constança Urbano de, “*Introdução ao estudo do Direito dos Estrangeiros*”, disponível em: [https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1348/1/CUS\\_MA\\_1146.pdf,P](https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1348/1/CUS_MA_1146.pdf,P), consultado a 12/04/2023, op cit p.6.

<sup>87</sup> *Ibidem*, p. 29.

*considerada por qualquer estado, segundo a legislação como seu nacional.*”, remetendo para o art. 1.º da Convenção Sobre Estatuto dos Apátridas.

É relevante que se diferenciem várias categorias de cidadãos estrangeiros. Preliminarmente, os imigrantes, que se subdividem em duas naturezas: cidadãos com a autorização de residência ou com permanência temporária e os imigrantes ilegais.

O art. 1.º, n.º 1, da Convenção Europeia do Estatuto Jurídico do Trabalhador Migrante define emigrante como um cidadão originário de um Estado Membro que é contratado por outro, permanecendo e desempenhando uma atividade remunerada.

A segunda categoria a ter em conta refere-se aos cidadãos refugiados. De acordo com a Convenção de Genebra de 1951, pode dizer-se que são aqueles que por algum motivo são perseguidos e, que conseqüentemente, não querem voltar ao país de origem. Tendo em consideração esta situação, o art. 14.º n.º 1 da DUDH assegura que qualquer cidadão que esteja a ser perseguido tem pleno direito em pedir asilo noutro país. No entanto e apesar disso, não há garantias de que outro Estado que não o de origem lhe conceda autorização para entrar e permanecer no território.

A terceira categoria de cidadão estrangeiro é o cidadão deslocado, isto é, os indivíduos estrangeiros que acabam por ser obrigados a abandonar o seu país devido a situações de guerra ou de extrema violência, podendo ser abrangidos por um regime especial de acolhimento relativo à entrada e permanência naquele país em questão. Quando um cidadão é vítima de perseguição por algum motivo, a proteção é concedida individualmente e designa-se por proteção subsidiária. É conferida, por um determinado período, como é o caso do afluxo maciço (enquanto a proteção temporária distingue-se por não ser atribuída nesta situação), que se encontra consagrado no DL n.º 67/2003, de 23 de agosto, que transpõe a Diretiva n.º 2001/55/CE<sup>88</sup>.

Assim, de uma forma geral, podemos definir cidadão estrangeiro como um cidadão de outro país ou nação, que pode possuir outra etnia, costumes, religião e que se desloca para território nacional, muitas vezes em busca de melhores condições de vida ou

---

<sup>88</sup> Sousa, Constança Urbano de, “*Introdução ao estudo do Direito dos Estrangeiros*”, disponível em: [https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1348/1/CUS\\_MA\\_1146.pdf.P](https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1348/1/CUS_MA_1146.pdf.P), consultado a 12/04/2023, op. cit. p. 41 à 44.

porque se viu obrigado a tal. Acaba por traduzir-se num conceito negativo, no sentido em que o Estado não o reconhece como membro ou até mesmo cidadão<sup>89</sup>.

Durante muitos anos os cidadãos estrangeiros eram vistos como intrusos e olhados de lado, pelo que não lhes era reconhecido direitos. Quer isto dizer que um estrangeiro estava numa posição desfavorável não só em relação ao contrato de trabalho, mas também por estar num país distinto do seu país de origem, o que diverge em relação a costumes, religião, mas sobretudo a um desconhecimento da lei portuguesa<sup>90</sup>. A par disso, o trabalhador é a maioria das vezes considerado o elo mais fraco, pelo que existiam situações de abuso de poder por parte da entidade empregadora.

Ao longo tempo, o conceito de cidadão estrangeiro tem sofrido muitas alterações, podendo dizer-se que inicialmente na época das civilizações clássicas, uma pessoa vinda do estrangeiro era considerada uma pessoa estranha e sem direitos. Logo, por essa razão, existiam normas que ficavam privadas aos estrangeiros. Posteriormente, nasce o estoicismo, que é “*uma doutrina que aconselha a indiferença e o desprezo pelos males físicos e morais*”<sup>91</sup>, originária da Grécia, que defendia que os direitos e liberdades deveriam ser iguais para todos. Por sua vez, na Idade Média surgiu um novo conceito denominado de feudalismo, caracterizado pelo dever de lealdade e, neste caso, o estrangeiro é novamente subordinado ao superior, não sendo reconhecidos, mais uma vez, os direitos de igual forma. Posteriormente, uma das grandes crenças no mundo da religião foi o cristianismo que defende o princípio da universalidade, ou seja, todos eram vistos de maneira igual, apesar de, em algumas épocas, quem não seguisse essa religião poderia sofrer consequências, sendo menor a discriminação.

Como é de notar, em vários períodos e apesar das controvérsias, a igualdade não era evidente, isto é, mesmo que fosse dito que eram todos iguais, bastava alguém não

---

<sup>89</sup> Diógenes, Daniel Cabo, “*O Direito à nacionalidade e a proteção do estrangeiro sob a perspetiva dos Direitos Humanos e Fundamentais*”, disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/34676/1/O%20Direito%20a%20Nacionalidade%20e%20a%20Protecao%20do%20Estrangeiro%20sob%20a%20Perspectiva%20dos%20Direitos%20Humanos%20e%20Fundamentais.pdf#:~:text=Disserta%C3%A7%C3%A3o%20apresentada%20%C3%A0%20Faculdade%20de%20Direito%20da%20Universidade,em%20Ci%C3%A7ncias%20Jur%C3%ADdicas%20e%20Pol%C3%ADticas%20e%20Sociais%20em%20Direito%20Constitucional,> consultado a 30/08/2023, op. cit. p. 52.

<sup>90</sup> Abrantes, José João, “*Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*”, Almedina, Coimbra, 2005, p. 36 à 44.

<sup>91</sup> Belchior, Andreia Maria Correia, “*O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro em Portugal*”, Universidade Nova de Lisboa, 2015, disponível em [https://run.unl.pt/bitstream/10362/16498/1/Belchior\\_2015.pdf](https://run.unl.pt/bitstream/10362/16498/1/Belchior_2015.pdf), consultado a 17/02/2023, p. 13 e 14.

seguir a mesma linha de pensamento para existir uma penalização. Assim, pode afirmar-se que a revolução francesa foi um acontecimento marcante, para que se começasse a reconhecer que todos os cidadãos eram iguais, principalmente com a proteção dos cidadãos em relação aos abusos de poder do Estado.

Atualmente, devido à globalização, cada vez mais existe um maior fluxo de trabalhadores entre países e entre continentes<sup>92</sup>, sendo importante entender o que é o direito dos estrangeiros, inserido no direito internacional público, caracterizado por ser uma fonte transacional, com a finalidade da aproximação entre os direitos dos cidadãos estrangeiros e nacionais. Neste sentido, emergiu uma necessidade de criar Leis que protegessem os trabalhadores estrangeiros.

Com o crescente fluxo de cidadãos estrangeiros, entrou em vigor a Lei n.º 20/98, de 12 de maio, que embora se encontre atualmente revogada, estabeleceu normas que regulam o trabalho de estrangeiros no ordenamento jurídico interno, trazendo mudanças relevantes. Além disso, foi a Lei que instituiu o regime para os cidadãos estrangeiros e cidadãos da UE, indicando que os que provinham de Estados em que vigorava a igualdade de tratamento, aos olhos da lei usufruíam dos mesmos direitos que os cidadãos nacionais.

A prestação de trabalho subordinado, em território português por parte de cidadãos estrangeiros, foi, assim, o objeto da Lei n.º 20/98, de 12 de maio, que no seu art. 2.º consignou: "*Os cidadãos estrangeiros, com residência ou permanência legal em território português, beneficiam, no exercício da sua atividade profissional, de condições de trabalho nos mesmos termos que os trabalhadores com nacionalidade portuguesa.*". A epígrafe deste art. acaba por ser uma ligação com o princípio da equiparação<sup>93</sup>, algo que representava uma evolução para os trabalhadores, pois na legislação anterior este princípio não estava explícito, nem lhe era dada a devida ênfase, tendo sido, de certa forma, retificada a inconstitucionalidade que a norma até então padecia<sup>94</sup>.

---

<sup>92</sup> A migração é a mudança de um território para o outro temporariamente ou permanente. Algumas das razões que podem ser apontadas são a falta de condições no país que habitam, pouca oferta de trabalho.

<sup>93</sup> A título de exemplo, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, dia 02/05/2002, processo n.º 048283, faz menção ao art. 15.º da CRP, que elenca que os estrangeiros que se encontrem em território nacional gozam então dos mesmos direitos e deveres que os cidadãos nacionais, pelo que "*não poderão gozar de acervo dos direitos sociais e até políticos, para alguns nacionais de outros estados*", disponível em: <http://www.dgsi.pt/jsta.nsf/-/EB388E20583A930A80256BB30047DE7F>.

<sup>94</sup> Ramos, António Ferreira "*Direitos dos Trabalhadores estrangeiros não comunitários e o Princípio da Equiparação*", disponível em:

Assim, esta Lei estabeleceu, em termos gerais, a equiparação de direitos dos cidadãos estrangeiros com residência em Portugal aos cidadãos nacionais, no exercício da sua atividade profissional. Esta Lei instituiu coimas para as situações em que existisse falta de forma nos contratos de trabalho com trabalhadores estrangeiro (art. 7.º), e, adicionalmente, estabeleceu um equilíbrio entre os nacionais e estrangeiros (art. 2.º)<sup>95</sup>.

Este diploma distinguiu três grandes grupos de cidadãos que são enunciados ao longo deste estudo: quando se fala dos cidadãos nacionais de países membros do E.E.E., remete-se para os arts 2.º, 6.º, 7.º e 8.º; quanto aos países que consagram a igualdade de tratamento<sup>96</sup>, aplica-se o art. 5.º e, por último, relativamente aos cidadãos apátridas, cidadãos originários de países não pertencentes à UE ou aos que não se encaixam em nenhuma das situações, devem respeitar toda a legislação do mesmo diploma<sup>97</sup>, com exceção dos arts. 1.º, 5.º e 9.º a 11.º<sup>98</sup>. Para além das categorias de estrangeiros enunciadas, é de realçar o conceito de apátrida, o art. 3.º da Convenção sobre o Estatuto dos Apátridas, relativo à não discriminação “*Os Estados-Contratantes aplicarão as disposições desta convenção aos apátridas, sem discriminação, por motivos de raça, religião ou país de origem.*”

Dado que os apátridas não possuem nacionalidade, e conseqüentemente, contam com menos proteção por parte do Estado, a Convenção estabelece que o Estado onde o apátrida reside deve prestar-lhe assistência.

## **2.2 O princípio da igualdade de tratamento e não discriminação entre trabalhadores nacionais e trabalhadores estrangeiros**

Cada cidadão é possuidor de um conjunto de direitos fundamentais de carácter universal, que são reconhecidos independentemente do Estado em que se encontre.

---

<http://www.verbojuridico.net/doutrina/trabalho/trabalhadorestrangeiro.html>, consultado a 18/04/2023, p.14.

<sup>95</sup> *Ibidem*, p.15.

<sup>96</sup> De acordo com a Carta Social Europeia, os países que consagram esta igualdade são os países dos Espaço Económico Europeu, Chipre, Malta, Polónia, Eslováquia, Cabo Verde, Guiné Bissau e Brasil.

<sup>97</sup> Moreira, António, “*IV Congresso de Direito de Trabalho*”, Almedina, 2002, p. 325 à 326.

<sup>98</sup> Belchior, Andreia Maria Correia, “*O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro em Portugal*”, disponível em [https://run.unl.pt/bitstream/10362/16498/1/Belchior\\_2015.pdf](https://run.unl.pt/bitstream/10362/16498/1/Belchior_2015.pdf), consultado a 17/02/2023, op. cit. p.19.

Existem duas perspetivas, a universal/internacional e a perspetiva interna ou nacional que está diretamente relacionada com os direitos consagrados na respetiva constituição. Independentemente da perspetiva, existem direitos fundamentais de natureza universal, os quais são reconhecidos independentemente do Estado em que se encontre. Posto isto, na ótica de autora Maria Mesquita existem duas vertentes, os direitos exclusivos e os direitos excluídos. Os primeiros denominam-se como protetores dos direitos fundamentais dos cidadãos estrangeiros, e os segundos definem-se como direitos que são reservados aos cidadãos nacionais, excluindo assim os cidadãos estrangeiros, que está diretamente relacionado com o princípio da equiparação<sup>99</sup>.

Cabe a cada Estado a decisão de garantir determinados direitos ou deveres aos cidadãos estrangeiros, pelo que o Direito internacional não se rege pelo princípio da liberdade e não discriminação dos trabalhadores estrangeiros. No entanto, com a Declaração da Assembleia Geral das Nações Unidas relativa aos direitos dos cidadãos que não eram nacionais do país em que vivem, de 13 de dezembro de 1985, passou a não ser plausível o Estado permitir a discriminação entre os nacionais e estrangeiros. Pelo que qualquer Estado tem o dever de garantir os direitos fundamentais pessoais aos cidadãos estrangeiros, sendo livre de determinar os direitos e deveres que os estrangeiros possam possuir naquele país, sempre de acordo com os interesses nacionais ou internacionais, pelo que o Direito Internacional não obriga os Estados a igualarem os direitos dos cidadãos estrangeiros dos cidadãos nacionais, depende da regulação interna.

A DUDH reconhece a personalidade jurídica de cada cidadão, existindo sempre a salvaguarda dos direitos indispensáveis, não esquecendo da nacionalidade<sup>100</sup>.

Para João Batista Machado, o princípio da igualdade e não discriminação é um conjunto de matérias que *“dão aos estrangeiros um tratamento diferente (e menos favorável) do que é reservado aos nacionais. Trata-se de regras discriminatórias que estabelecem para as pessoas (singulares e coletivas) estrangeiras específicas incapacidades de gozo relativamente a certos direitos e faculdades de que eles possam*

---

<sup>99</sup> Mesquita, Maria José Rangel de, *“Os Direitos Fundamentais dos Estrangeiros na Ordem Jurídica Portuguesa: uma perspetiva constitucional”*, op. cit. p. 141 à 150.

<sup>100</sup> Krischer, Vera Júlia da Palma Martins, *“A tutela Jurídica do trabalhador como elemento-chave para a segurança no trabalho: A (in)segurança jurídica de trabalhadores estrangeiros”*, Instituto Politécnico de Beja, 2022, disponível em: [https://repositorio.ipbeja.pt/bitstream/20.500.12207/5793/1/Vera%20Krischer\\_PDF\\_A.pdf](https://repositorio.ipbeja.pt/bitstream/20.500.12207/5793/1/Vera%20Krischer_PDF_A.pdf), consultado a 25/08/2023, p. 62.

porventura usufruir por força da lei aplicável.”<sup>101</sup>. O que, por outras palavras, se traduz numa diferenciação entre cidadãos de Estados diferentes, uma vez que estes não usufruem da mesma forma dos direitos.

Nos dias de hoje, os estrangeiros, nos quais se incluem aqueles que se encontram a desempenhar funções laborais em Portugal, gozam dos mesmos direitos que os cidadãos nacionais, qualquer cidadão goza do direito à imigração. E, deste modo, a própria CRP, contem um conjunto de normas contra a discriminação. Contudo, Batista Machado defende uma opinião contraditória aos princípios consagrados na CRP<sup>102</sup>.

A palavra estrangeiro, no sentido lato, define-se como todos os cidadãos que não são portugueses, fazendo parte os cidadãos apátridas.

Na opinião de José Abrantes, cada sujeito adquire um conjunto de direitos naturais com o seu nascimento e “*O Estado não confere esses direitos: reconhece-os. A sociedade não os cria: declara-os*”<sup>103</sup>. Significa isto, que cada cidadão é que determina aquilo que faz, e todos os direitos existem para todos os cidadãos, pois existe o princípio da igualdade.

De acordo com o art. 8.º, n.º 4, da CRP, o estatuto de igualdade aos cidadãos estrangeiros que se encontrem a residir em território nacional, no entanto depende da legislação a nível da UE. Ou seja, as normas que regulam a UE são aplicadas internamente, com base no direito da UE.

De realçar que o art. 9.º da CRP refere também que a obrigação do Estado é promover o bem-estar e qualidade de vida do seu povo e ainda a igualdade.

Logo na sua Parte I - direitos e deveres fundamentais relativos aos direitos fundamentais na atividade laboral - e no capítulo dos princípios gerais, o seu art. 13 n.º 1 refere que todos os cidadãos são dignos e iguais perante a lei.

Este princípio subdivide-se em várias dimensões: a primeira é a liberal, que está relacionada com a ideia de que todos os cidadãos estão na mesma posição; a dimensão democrática requer o fim da discriminação, no âmbito político e até mesmo no ingresso

---

<sup>101</sup> Sousa, Constança Urbano de, “*Introdução ao estudo do Direito dos Estrangeiros*”, disponível em: [https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1348/1/CUS\\_MA\\_1146.pdf](https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1348/1/CUS_MA_1146.pdf), consultado a 18/04/2023, op. cit.p. 6.

<sup>102</sup> *Ibidem*, p. 6.

<sup>103</sup> Abrantes, José João “*Contrato de Trabalho e dos Direitos Fundamentais*”, op. cit. p. 22.

a essas profissões, e, por último a dimensão social, que está relacionada com a abolição da discriminação tanto nos fatores económicos, como culturais, e, inevitavelmente, os sociais. Como conclusão destas proporções o que se pretende é acabar com a desigualdade nas diversas áreas e que o princípio de igualdade seja aplicado da mesma forma a todos - princípio este que se debruça essencialmente nos direitos e deveres dos cidadãos.

Considera-se de extrema relevância mencionar a proibição do arbítrio, que indica com base no princípio da igualdade, o dever da existência de um tratamento igual, em situações iguais, e um tratamento distinto em situações que são consideravelmente distintas, existindo, assim, um limite sobre as autoridades e sobre os poderes públicos. Em situações que existe um tratamento diferente, o mesmo tem de ser justificado, tanto os meios como o fim têm de estar de acordo com a CRP<sup>104</sup>.

Segundo Guilherme Dray, o sentido negativo do princípio da igualdade neste art. é o pensamento de que não existem privilégios e discriminações<sup>105</sup>. Quer isto dizer que o objetivo é impedir atos discriminatórios, ou seja, tudo o que vá contra a defesa da dignidade humana. O principal objetivo é que existam discriminações injustificadas. É normal existirem diferenças, mas essas diferenças não devem levar ao fator de discriminação.

Com o passar dos anos passou a estar presente na Constituição da República Portuguesa (CRP) um art. que fez referência a que todos os cidadãos estavam em pé de igualdade<sup>106</sup>. Hoje tal princípio está vertido no art. 13º da CRP.

O princípio da igualdade sempre foi verificado nas constituições, desde a oitocentista, à Constituição da República Portuguesa de 1993 e à ainda a atual Constituição<sup>107</sup>.

A constituição divide os direitos dos cidadãos em duas categorias, nomeadamente: os direitos, liberdades e garantias, ou seja, os direitos imprescindíveis como direito à vida e à integridade e o direito á personalidade, entre outros. A segunda

---

<sup>104</sup> Canotilho, J.J Gomes e Moreira Vital, “*Constituição da República Portuguesa*”, Volume I, 4ª Edição Revista, Coimbra Editora, 2007, p. 333 à 350.

<sup>105</sup> Gray, Guilherme, “*O Princípio da Proteção do Trabalhador*”, Almedina, 2015, p. 333 e 334.

<sup>106</sup> Belchior, Andreia Maria Correia, “*O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro em Portugal*”, disponível em [https://run.unl.pt/bitstream/10362/16498/1/Belchior\\_2015.pdf](https://run.unl.pt/bitstream/10362/16498/1/Belchior_2015.pdf), consultado a 20/03/2023, op. cit. p. 14 e 15.

<sup>107</sup> Gray, Guilherme, “*O Princípio da Proteção do Trabalhador*”, op. cit, p.331.

categoria está relacionada com os deveres económicos/ sociais dos cidadãos, como por exemplo, o direito à habitação, segurança social entre outros<sup>108</sup>.

De acordo com o art. 15, n.º 1, da CRP, qualquer cidadão que resida em território nacional goza de determinados direitos e deveres, denominado de princípio de equiparação, fazendo remissão para o art. 14.º do Código Civil (CC), que indica que os estrangeiros são comparados aos cidadãos nacionais, pelo que gozam dos mesmos direitos. No n.º 2 refere que só são concedidos direitos ao cidadão estrangeiro, se a legislação do seu país reconhecer aos nacionais e aos cidadãos portugueses. Um direito fundamental é o da dignidade da pessoa humana, que se encontra previsto no art 1.º da CRP, considerado direito universal. É-lhes garantido um standart mínimo, de direitos e condições parecidas à dos cidadãos portugueses.

No entanto, existe uma ressalva, os estrangeiros estão privados de direitos políticos, que se encontram destinados aos cidadãos portugueses, tais como participação nas forças armadas, defesa e segurança do território português, conforme o art. 275, n.º 2 e 276 n.º<sup>109</sup>. Nesta lógica, existem direitos que não podem ser usufruídos pelos cidadãos estrangeiros, nomeadamente as faltas justificadas para candidatura a cargos políticos, art. 225.º n.º 2 do CT remetendo para o art. 15.º n.º 2 da CRP.

De acordo com o art. 15.º n.º 3, os cidadãos nacionais de Estados da Língua Portuguesa com residência permanente em Portugal, são reconhecidos direitos que não são reconhecidos a cidadãos estrangeiros, exceto o cargo a Presidente da República; Presidente da Assembleia da República e a Primeiro-Ministro. No entanto, os restantes estrangeiros têm capacidade ativa e passiva para participar nas eleições portuguesas. Os cidadãos de Estados-Membros da UE, que vivam em território nacional, usufruem do direito de serem deputados do Parlamento Europeu ou eleger os deputados, no caso reunidas condições de reciprocidade.

Apesar de possuírem os mesmos direitos e deveres, tais como pagar impostos, no n.º 2 da CRP, existe uma particularidade, pois os direitos políticos são só para os cidadãos

---

<sup>108</sup> Krischer, Vera Júlia da Palma Martins, “*A tutela Jurídica do trabalhador como elemento-chave para a segurança no trabalho: A (in)segurança jurídica de trabalhadores estrangeiros*”, Instituto Politécnico de Beja, 2022, disponível em: [https://repositorio.ipbeja.pt/bitstream/20.500.12207/5793/1/Vera%20Krischer\\_PDF\\_A.pdf](https://repositorio.ipbeja.pt/bitstream/20.500.12207/5793/1/Vera%20Krischer_PDF_A.pdf), consultado a 25/08/2023., p. 63.

<sup>109</sup> Ramos, António Ferreira “Direitos dos *Trabalhadores estrangeiros não comunitários e o Princípio da Equiparação*” *ibidem*, op. cit. p.7 e 8.

nacionais, designa-se por reserva absoluta<sup>110</sup>. Pois, sendo um estado português, depreende-se que deva ser organizado de forma a estar o poder no povo português, a proibição de cidadãos estrangeiros neste ramo está diretamente relacionada com a segurança das fundações<sup>111</sup>, há ainda que comprovar a ligação do sujeito com o Estado, a inexistência pode levar à interdição nos campos políticos<sup>112</sup>.

Deve ter-se em atenção a reserva da titularidade dos portugueses, pois a mesma tem de ser sempre fundamentada, no caso de não ser, e de existir efetivamente uma diferenciação entre os cidadãos nacionais e estrangeiros, isso leva a que haja claramente discriminação, o que irá violar o art. 13.º da CRP, relativo ao princípio da igualdade<sup>113</sup>.

Os cidadãos de Estados de língua portuguesa que tenham residência permanente em território nacional, possuem direitos que não são consagrados aos cidadãos estrangeiros, com a exceção de cargos políticos.

Para além das normas enunciadas anteriormente, considera-se de extrema importância mencionar a Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto, que regula o combate à discriminação por nacionalidade e origem. Considera-se relevante fazer uma diferenciação entre vários conceitos, nomeadamente o preconceito, racismo e discriminação. O preconceito pode caracterizar-se como uma opinião que uma pessoa cria com base na observação, ou seja, acaba por ser uma opinião inconsciente e não fundamentada. O racismo é uma ideia pré-concebida geralmente sobre cidadãos de outros países, que muitas vezes só por terem qualidades, crenças, pensamentos divergentes, é criada a ideia de que o cidadão é diferente.

A discriminação acaba por ser a junção dos dois, mas acaba por não ser só um pensamento ou opinião, é demonstrado através de ações, significa que por o cidadão

---

<sup>110</sup> Mesquita, Maria José Rangel de, “*Os Direitos Fundamentais dos Estrangeiros na Ordem Jurídica Portuguesa: uma perspetiva constitucional*”, Almedina, 2013, p.24.

<sup>111</sup> Ramos, António Ferreira “*Direitos dos Trabalhadores estrangeiros não comunitários e o Princípio da Equiparação*”, disponível em: <http://www.verbojuridico.net/doutrina/trabalho/trabalhadorestrangeiro.html>, consultado a 18/04/2023, p.14.

<sup>112</sup> De acordo com o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 09/04/2022, proc n.º 02A447, é motivo de recusa à aquisição de nacionalidade portuguesa quando não se prova a ligação para com a comunidade portuguesa, isto pode ser provado por testemunhas ou um documento comprovativo. Acedido em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/533ac83d81670b6c80256ba4004cbeec?OpenDocument>.

<sup>113</sup> Neves, Alexandre Chicharo das, “*Os direitos dos estrangeiros- respeitar os Direitos dos Homens*”, disponível em: [https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/179891/Tese36\\_WEB.pdf/8e2efdbb-2bc3-4ce1-861b-8b8c7622c34b](https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/179891/Tese36_WEB.pdf/8e2efdbb-2bc3-4ce1-861b-8b8c7622c34b), consultado a 04/04/2023, op. cit p. 81 e 82.

possuir outra crença ou outra religião, não pode ter determinados direitos. De acordo com a Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto, o art. 3.º define discriminação como uma distinção com base na cor, nacionalidade, origem, ética<sup>114</sup>.

Neste sentido, através da Lei n.º 134/99, de 28 de agosto, foi criada a Comissão para a igualdade e contra a Discriminação Racial, que tinha como objetivo combater a discriminação existente entre raças, existindo uma penalização nas situações em que se verificava esta situação. Posteriormente esta comissão independente foi alterada pelo DL n.º 167/2007, de 3 de maio, cabendo a atuação ao Alto-Comissário para a Imigração e Diálogo Intercultural. É da competência desta comissão averiguar os atos discriminatório existentes, para posteriormente a comissão permanente, cuja competência é tomar uma decisão para seguidamente ser comunicada ao Alto-Comissário e conseqüentemente serem aplicadas sanções<sup>115</sup>.

No entanto, existe um desigual tratamento quando se fala de expulsão, extradição e do direito ao asilo, pois, conforme o art. 33.º, da CRP, os cidadãos portugueses não podem ser expulsos do território português. Por sua vez, os cidadãos estrangeiros que tenham entrado e estejam a residir de forma legal em território nacional, e que posteriormente sejam titulares de uma autorização de residência, a decisão de expulsão é reencaminhada para as autoridades competentes. Em suma, a expulsão é destinada apenas aos cidadãos estrangeiros, pois a Constituição faz essa proibição. Quer isto dizer que não é proibido que o Estado impeça a entrada e permanência de um cidadão estrangeiro, mesmo que tenha a situação regularizada<sup>116</sup>.

O Direito Internacional tem limitado a expulsão do território nacional, conforme o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, no seu art n.º 13 consagra que qualquer cidadão estrangeiro que resida legalmente em território nacional, conforme a lei. A nível

---

<sup>114</sup> Krischer, Vera Júlia da Palma Martins, “*A tutela Jurídica do trabalhador como elemento-chave para a segurança no trabalho: A (in)segurança jurídica de trabalhadores estrangeiros*”, disponível em: [https://repositorio.ipbeja.pt/bitstream/20.500.12207/5793/1/Vera%20Krischer\\_PDFa.pdf](https://repositorio.ipbeja.pt/bitstream/20.500.12207/5793/1/Vera%20Krischer_PDFa.pdf), consultado a 25/08/2023, op. cit. p. 67.

<sup>115</sup> Santos, Sandra Sofia Pintos dos, “*A Lei e a Discriminação no Processo de Recrutamento e Seleção*”, Instituto Universitário de Lisboa, disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/4452/1/Tese%20de%20Mestrado%20Sandra%20Santos%20-%20A%20Lei%20e%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20no%20Recrutamento%20e%20Sele%C3%A7%C3%A3o.pdf>, consultado a 18/12/2023, op. cit. p. 50 e 51.

<sup>116</sup> Tribunal Constitucional Português “*A jurisprudência constitucional sobre o cidadão estrangeiro*”, Madrid, 2008, disponível em: [https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/conteudo/files/textos/textos0202\\_trilateral2008.pdf](https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/conteudo/files/textos/textos0202_trilateral2008.pdf), consultado a 05/12/2023, p. 1 à 5.

local rege-se pelo art 4.º do Protocolo n.º 4 da CEDH que proíbe as expulsões em grupo, ou seja, cada expulsão deve ser individualizada. Referindo ainda o art. 1.º, do Protocolo n.º 7, da CEDH, que reforça a ideia da expulsão individualizada, dando lugar a cada cidadão estrangeiro se defender. Mas, na opinião de António Ramos, os cidadãos imigrantes não recorrem ao meio judicial para defender os direitos fundamentais com o objetivo de acabarem com este tipo de litígios, que é ignorado doutrinariamente<sup>117</sup>.

No caso da extradição, só é permitida mediante convenção internacional e perante as autoridades judiciais, por exemplo em situações de terrorismo, ou seja, é proibida a extradição de portugueses ou estrangeiros por motivos políticos ou ideológicos.

A título de exemplo, conforme o art. 34 n.º 2, do DL n.º 430/83, de 13 de dezembro, que atualmente se encontra revogado, aplicando-se por analogia o DL n.º 15/93, de 22 de janeiro, refere que o cidadão estrangeiro que praticar algum crime é expulso do território nacional. No entanto, após análise de acórdãos do Tribunal Constitucional, o mesmo defende que os cidadãos estrangeiros têm o direito de permanecerem em território nacional, assim sendo, qualquer norma que indicasse a expulsão como solução é considerada inconstitucional. No entanto, o Acórdão 442/93<sup>118</sup>, não declarou a expulsão de cidadão estrangeiro inconstitucional, mais concretamente, um cidadão natural da Turquia residente na Holanda, foi julgado por traficar estupefacientes, pois o mesmo não era portador de algum visto ou título de residência em Portugal<sup>119</sup>.

Segundo António Ramos, nas situações relativas a direitos fundamentais, deve agir-se conforme o princípio da interpretação constitucional fazendo analogia com a DUDH, de acordo com o art. 16.º n.º 2 da CRP, sendo essas normas para todas as pessoas, mesmo tendo outra nacionalidade, ou seja, até mesmo os cidadãos de outra nacionalidade podem gozar desses direitos<sup>120</sup>.

---

<sup>117</sup> Ramos, António Ferreira “*Direitos dos Trabalhadores estrangeiros não comunitários e o Princípio da Equiparação*”, disponível em <http://www.verbojuridico.net/doutrina/trabalho/trabalhadorestrangeiro.html>, consultado em 24/04/2023, op. cit. p. 3.

<sup>118</sup> Acórdão do Tribunal Constitucional Portugal, de 14/07/1993, proc n.º 108/93, aceso em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19930442.html>, consultado no dia 01/10/2023.

<sup>119</sup> Tribunal Constitucional Português “*A jurisprudência constitucional sobre o cidadão estrangeiro*”, Madrid, 2008, disponível em: [https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/conteudo/files/textos/textos0202\\_trilateral2008.pdf](https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/conteudo/files/textos/textos0202_trilateral2008.pdf), consultado a 01/09/2023, p. 1 à 5.

<sup>120</sup> Ramos, António Ferreira “*Direitos dos Trabalhadores estrangeiros não comunitários e o Princípio da Equiparação*”, disponível em:

## *O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

O art. 16.º da CRP, refere que os direitos que se encontram plasmados na Constituição são para todos os cidadãos, e incluindo-se ainda os que estão consagrados nas leis e as normas relativas ao Direito Internacional, os mesmos devem ser aplicados fazendo a união com a DUDH, deve ser interpretado conjuntamente.

Com a entrada dos cidadãos estrangeiros visa-se uma coesão social, pois tem como objetivo os cidadãos estrangeiros serem integrados em território nacional, terem as mesmas condições de vida que os cidadãos nacionais e ainda fazer com que os cidadãos se identifiquem com determinada comunidade política<sup>121</sup>. A integração tem como objetivo tornar a sociedade mais diversa e com novas dinâmicas, mas sempre com base no diálogo e o respetivo respeito.

Ao acolher indivíduos estrangeiros, em território nacional, surgem desafios, tais como integrá-los na sociedade e incluí-los socialmente em espaços comuns a todos, o que requer uma constante alteração das normas relativas ao acolhimento e não discriminação em território nacional<sup>122</sup>, sendo também relevante continuar com os laços com o país de origem, mas também ter a capacidade de abertura para o país que o acolheu<sup>123</sup>. Neste sentido, foi criada a Convenção n.º 143 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>124</sup>, do qual Portugal faz parte dos membros fundadores que está diretamente relacionada com a convenção sobre as migrações efetuadas em condições abusivas e sobre a promoção de igualdade de oportunidades e de tratamentos de trabalhadores migrantes. Foi aprovada também a Convenção n.º 19 da OIT<sup>125</sup>, que consagra a igualdade entre trabalhadores estrangeiros e nacionais relativamente aos acidentes de trabalho. E, por fim, a Convenção n.º 97 da OIT relativa aos trabalhadores migrantes.

---

<http://www.verbojuridico.net/doutrina/trabalho/trabalhadorestrangeiro.html>., consultado a 24/06/2023, op. cit. p. 8.

<sup>121</sup> Costa, Paula “*Imigração em Portugal: tendências recentes Os imigrantes guineenses, ucranianos e brasileiros no mercado de trabalho português*”, Universidade do Porto, 2009 disponível em: [01.PARTE I \[001-166\] \(up.pt\)](#), consultado a 05/04/2023, op. cit. p. 56.

<sup>122</sup> Silva, Thaissa Morgana Cavalcanti da Silva, “*Preconceito, Discriminação e Integração*”, disponível em: [https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/23784/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o\\_ThaissaCavalcanti\\_pol%C3%ADticasocial\\_2021.pdf](https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/23784/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o_ThaissaCavalcanti_pol%C3%ADticasocial_2021.pdf)., consultado a 06/04/2023, op. cit. p. 16.

<sup>123</sup> *Ibidem*, op. cit. p. 17.

<sup>124</sup> A organização internacional do trabalho faz parte da Organização das Nações Unidas.

<sup>125</sup> Martínez, Pedro Romano; Monteiro, Luis Miguel; Vasconcelos, Joana; Brito, Pedro Madeira de; Dray Guilherme Machado e Silva, Luis Gonçalves da, “*Código Anotado*” 13ª Edição, Almedina, Coimbra, 2020, p. 66 e 67.

Como é de notar, estas convenções têm como objetivo a igualdade de tratamento de todos os cidadãos e ainda condições de trabalho dignas e justas.

Na ótica Pedro Ortis Bettencourt<sup>126</sup>, quando é abordada a temática dos cidadãos estrangeiros, como tem sido referido, existe um princípio logo associado, o da igualdade e da não discriminação. Segundo o autor existem diversas situações, a primeira a que faz referência é a situação de cidadãos estrangeiros que se deslocam para território nacional para desempenhar funções como alto quadro das empresas multinacionais, quer dizer que os cidadãos são destacados para trabalhar em filiais localizadas em Portugal, não sendo nesta categoria que existe maior discriminação, apesar de existir possibilidade de o contrato possuir normas de vários Estados. Posteriormente, o grupo dos cidadãos que são originários de países do E.E.E. e de países que consagrem a igualdade do tratamento dos cidadãos no âmbito das relações laborais. Relativamente aos cidadãos de países que futuramente possam integrar o E.E.E. não existe tanta discriminação. E, por último, os que são nacionais de países que não pertencem à UE e que possuem situação regularizada em Portugal.

De salientar que o DL n.º 97/77, de 17 de março, que atualmente se encontra revogado, foi o primeiro diploma a regular o direito de os cidadãos estrangeiros desempenharem uma função em território nacional. No seu art. 2.º, mencionava que no caso se o quadro do seu pessoal ser composto por mais de cinco funcionários, 90% teriam de ser portugueses, para com isto existir um maior controlo nos cidadãos que se deslocavam para Portugal para servirem de mão de obra, ou seja, só era permitida a entrada de mão de obra qualificada<sup>127</sup>.

E, além dessa limitação, ainda impunham mais burocracias para dificultar a contratação, tais como, o contrato ser celebrado por escrito; um documento que comprovasse que o sujeito cumpriu com todas as suas obrigações relacionadas com a entrada em território português, quer seja residência ou permanência<sup>128</sup>. O sentido desta revogação foi no sentido de acabar com a falta de igualdade, pois neste DL existiam

---

<sup>126</sup> Bettencourt, Pedro Ortiz “*VI congresso Nacional de Direito do Trabalho*”, Almedina, Coimbra, 2004,p.. 31 à 34.

<sup>127</sup> Ramos, António Ferreira “*Direitos dos Trabalhadores estrangeiros não comunitários e o Princípio da Equiparação*”, disponível em: <http://www.verbojuridico.net/doutrina/trabalho/trabalhadorestrangeiro.html>., consultado a 24/06/2023, op. cit. p. 13.

<sup>128</sup> Martínez, Pedro Romano, “*Direito do Trabalho*”, 10.º edição, Almedina, 2022, p. 409.

diversos impedimentos. Este diploma impedia ainda os trabalhadores estrangeiros de desempenharem funções políticas.

Note-se que, quando falamos em discriminação, esta pode ser direta ou indireta. É direta quando, nos factos que estão descritos na lei, o trabalhador fique sujeito a um tratamento menos favorável em relação a outra pessoa que está na mesma situação que ele. Quando se trata de discriminação indireta, está relacionado com um critério que aparentemente se considera neutro em relação à discriminação, exemplo disso é uma entidade empregadora requerer determinado título académico que o país de origem daquele trabalhador pode não possuir.

A discriminação com base na nacionalidade é apenas um dos parâmetros da discriminação de trabalhadores estrangeiros, pois em diversas situações considera-se difícil perceber qual é a base da discriminação, porque pode não ser exclusivamente na nacionalidade, mas sim na religião e raça.

A igualdade no território português assume a função de eliminar ou diminuir a desigualdade até mesmo no acesso aos poderes públicos ou até mesmo divergências sociais, culturais, económica, sempre com o objetivo de trazer uma harmonia territorial no que toca à discriminação. Através do princípio da igualdade, que se encontra presente na Constituição, é de realçar duas conotações: a negativa, no sentido de que acaba por existir uma proibição de regalias, para com isso acabar a discriminação, mas também traz uma conotação positiva no sentido de tratamento desigual em situações desiguais, para de certa forma suprir as desigualdades no que toca às oportunidades<sup>129</sup>.

Em conclusão e comparando com o Direito Espanhol, o art. 13.º da Constituição Espanhola (CE) refere que os estrangeiros em território espanhol gozam das mesmas liberdades que os cidadãos espanhóis, no entanto só os cidadãos espanhóis é que possuem determinados direitos tais como acesso à política e conseqüentemente aos respetivos cargos, art.º 23 da CE, posteriormente a CE foi alterada e deu permissão aos cidadãos pertencentes à UE participarem nas eleições. Após a Lei n.º 17/1993, de 23 de dezembro, passou a ser possível os cidadãos europeus poderem desempenhar funções civis. No seu art. 13.º faz menção ainda de que os cidadãos de outros países e apátridas podem pedir asilo em Espanha.

---

<sup>129</sup> Gray, Guilherme, “*O Princípio da Proteção do Trabalhador*”, op. cit., p.333.

## *O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

Aos olhos da lei e conforme o art.º 14.º da Constituição espanhola, os cidadãos são todos iguais, tal como na CRP, excluindo qualquer discriminação, tendo todos direito à vida e à integridade moral e física.

Nos artigos 16.º e 17.º da Constituição Espanhola, é mencionado que cada cidadão tem liberdade para seguir a ideologia que pretende e as suas crenças e ainda tem o direito à liberdade e à segurança, pelo que a prisão preventiva só é permitida enquanto existem investigações.

Os estrangeiros que possuem esses direitos são aqueles que estão em território espanhol de acordo com a lei. Existe outro grupo de estrangeiros, que é aquele que não está relacionado com a situação regularizada, gozam de direitos tais como o direito a vida, liberdade de expressão, integridade física, moral, entre outros.

Existem diversos direitos respeitantes a grupos distintos, primeiramente, os direitos dos estrangeiros que estão plasmados nos tratados e na Lei, neste grupo, inclui-se o direito ao acesso a cargos políticos e o direito ao voto, conforme o art. 23.º CE; são possuidores destes direitos os cidadãos que estejam em território espanhol com a sua respetiva situação regularizada. O segundo grupo é referente aos estrangeiros em geral, que são titulares de direitos fundamentais, tal como direito à vida, à defesa e os restantes direitos relativos à proteção do sujeito em particular.

Quando os estrangeiros imigram para a Espanha possuem direitos inegáveis, como o princípio da igualdade, o direito a vários estatutos jurídicos tais como saúde, educação, trabalho, reagrupamento, entre outros, os estrangeiros possuem apoio judiciário gratuito, quando têm a situação regular; têm o direito à organização e à greve (liberdade sindical), o direito a trabalhar (aos cidadãos que estão em situação regular), direito à segurança Social (só para os estrangeiros que estejam conforme a Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro)<sup>130</sup>.

De acordo com a Lei Espanhola e com o autor Manuel Carlos Palomeque, existe a possibilidade de fazer alteração ao contrato de trabalho, consoante um mútuo acordo entre as partes. Cabe às partes a concordância entre as cláusulas que debruçam nos

---

<sup>130</sup> Aznar, Margarita Tarabini- Castellani, “*Os direitos dos trabalhadores estrangeiros: pontos críticos*”, disponível em: <https://vlex.es/vid/trabajadores-extranjeros-puntos-criticos-350896>, consultado a 03/04/2023.

direitos e deveres das partes, com a ressalva de que não podem ser estabelecidas normas que coloquem alguma das partes em situação desfavorável ou contrárias às normas elencadas pelo art. 3 n.º da LET (Lei dos Estatutos dos Trabalhadores), aprovado pelo Real Decreto Legislativo 1/1995, de 23 de março. No entanto, a lei espanhola protege a entidade empregadora e em situações em que seja necessário fazer alguma alteração no âmbito do contrato de trabalho, de forma a que a empresa fique mais rentável, a entidade empregadora tem o poder de fazer as respetivas alterações sem concordância do trabalhador<sup>131</sup>.

Na minha ótica e de acordo com a autora Maria Mesquita existem conclusões extremamente relevantes no que toca ao pressuposto da igualdade e não discriminação. Existem uma série de direitos que estão diretamente relacionados com os uma categoria de cidadãos em específico, quer se trata de cidadãos nacionais ou cidadãos estrangeiros, ou seja, não abrange os dois grupos. Existem direitos universais que neste sentido acabam por unir os diferentes estatutos, fazendo referência ao princípio da equiparação.

De uma maneira geral e resumida, a discriminação só é considerada negativa quando não existe qualquer tipo de justificação, ou seja, quando uma determinada pessoa concebe uma opinião com base numa crença por exemplo, como pode ser o caso de pessoas que não gostam de pessoas vindas de um determinado país devido às crenças e costumes dos mesmos, ou seja, acaba por ter uma opinião generalizada, o que muitas vezes leva ao racismo, porque na minha opinião, por exemplo, a competência de um cidadão para desempenhar uma determinada função não está ligado ao país de origem da pessoa em questão.

### **2.3 Requisitos específicos direitos e deveres no âmbito da celebração de um contrato de trabalho com trabalhadores estrangeiros e apátridas para a prestação de atividade laboral no território nacional**

O Direito do Trabalho insere-se no âmbito do direito privado, pois, nos dias de hoje, não existe qualquer dúvida que um contrato de trabalho é um negócio jurídico

---

<sup>131</sup> Bettencourt, Pedro Ortiz “*VI congresso Nacional de Direito do Trabalho*”, op. cit. p. 65 e 66.

obrigacional. Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho é um ramo de direito privado, mas existem dois critérios que devemos ter em atenção: o critério dos interesses prosseguidos pelas normas e o critério da posição dos sujeitos<sup>132</sup>. Note-se que, no direito privado, é ponto fundamental os interesses do empregador e do trabalhador, mas quando se trata de direito público, remete-se aos interesses gerais. Porém, no âmbito de Direito do Trabalho, ambas as partes contratuais (empregador e trabalhador) estão em situação de igualdade.

O Direito do Trabalho encontra-se inserido no direito privado especial. Nas palavras de Pedro Romano Martinez “*O direito do trabalho, tal como aconteceu com o direito comercial, autonomizou-se do direito civil; era direito civil comum, e hoje é direito privado especial*”<sup>133</sup>. Como é um ramo do direito privado, presume-se que sigam os princípios e também as normas do direito civil que são subsidiárias.

Primeiramente, o art. 4.º do CT refere que só cidadãos estrangeiros que estejam autorizados a desempenhar uma atividade, possuem os mesmos direitos e deveres que os cidadãos portugueses. Na ótica de Pedro Ortis Bettencourt, existe logo um entrave, no sentido em que para os cidadãos possuírem os mesmos direitos e deveres é necessário que seja autorizado. A minha opinião acaba por ir de encontro com a legislação, uma vez que têm de existir filtros e não devem ser reconhecidos direitos a qualquer cidadão, até por uma questão de ordem e saúde públicas.

A legislação que atualmente regula o contrato com os cidadãos estrangeiros e portugueses é a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que trouxe uma panóplia de mudanças direcionadas aos trabalhadores estrangeiros. Pelos factos enaltecidos pela legislação e pelos autores, com o passar dos anos e com as atualizações da legislação relativa aos contratos de trabalho com os cidadãos estrangeiros, têm existido uma evolução gradual na valorização dos indivíduos no ordenamento jurídico interno.

Primeiramente, é necessário fazer uma referência ao art. 5.º do CT, que está diretamente relacionado com a forma e conteúdo do contrato com trabalhador estrangeiro ou apátrida, onde são enunciados todos os requisitos necessários para um contrato de trabalho válido.

---

<sup>132</sup> Ramalho, Mária do Rosário Palma, “*Direito do Trabalho, Parte I- Dogmática Geral*”, 2ª edição, 2009 Almedina, p. 25 e 26.

<sup>133</sup> Martinez, Pedro Romano, “*Direito do Trabalho*”, Almedina, 2022, op. cit. p.34.

De referir que este mesmo art. é, apenas, para trabalhadores provenientes dos países da UE e os apátridas, “(...) *não é aplicável a contrato de trabalho de cidadãos nacional de país membro do Espaço Económico Europeu ou de outro estado que consagre a igualdade de tratamento (...)*” nos termos do art. 5.º, n.º 6 do CT. Quer isto dizer, que, os sujeitos que vêm de um Estado que se rege pelo princípio da igualdade entre os cidadãos, o contrato é feito da mesma forma que aos cidadãos portugueses.

Como já foi referido, os cidadãos estrangeiros podem-se dividir em três categorias. O primeiro é o dos nacionais dos países membros do E.E.E, outro que é o dos países que consagram a igualdade de tratamento nas atividades laborais e por últimos aqueles que não pertencem a nenhum dos grupos enunciados anteriormente.

Os contratos de trabalhos celebrados com cidadãos do primeiro grupo, seguem rigorosamente a mesma forma que o dos portugueses<sup>134</sup>. Já quanto aos do segundo são aqueles que vêm de países onde vigora a igualdade no âmbito laboral, significa isto que o princípio da equiparação está presente, os cidadãos europeus<sup>135</sup>, que são aqueles que possuem direitos que só estavam designados para cidadãos nacionais, nomeadamente relacionados com a política. O art. 20.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia faz referência a que qualquer cidadão que faça parte da UE e esteja em países terceiros sem ser do país da sua nacionalidade, beneficia das mesmas regalias que os nacionais desse país e fazendo remissão para o art. 19.º, acrescentando ainda que o cidadão pode votar nas eleições municipais e até mesmo candidatar-se e votar nas eleições do Parlamento Europeu, desse país, tal como os nacionais do mesmo<sup>136</sup>.

Importa realizar breve análise ao art. 5.º do CT, que aborda a forma do contrato e os requisitos que tem de cumprir para ser considerado válido.

---

<sup>134</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, dia 07/11/2007 (processo nº 6197/2007-4), “À luz do Código do Trabalho os requisitos específicos para a celebração de contratos de trabalho com trabalhadores estrangeiros e apátridas para a prestação de atividade laboral no território nacional apenas se aplicam os contratos celebrados com trabalhadores oriundos de países não comunitários e os trabalhadores apátridas, uma vez que, relativamente aos trabalhadores que sejam cidadãos de países membros da Comunidade Europeia ou países que consagrem a igualdade de tratamento relativamente aos cidadãos nacionais, em matéria de exercícios de atividades profissionais a equiparação com os trabalhadores portugueses é plena(...)” disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/0e0ccee0a5ab12d5802573a6005ea6f9?OpenDocument> consultado no dia 15/05/2023.

<sup>135</sup> Fernandes, António Monteiro, “Direito do Trabalho”, 17ª Edição, Almedina, Coimbra, 2014, p. 324.

<sup>136</sup> Sousa, Constança Urbano de, “Introdução ao estudo do Direito dos Estrangeiros”, disponível em: [https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1348/1/CUS\\_MA\\_1146.pdf](https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/1348/1/CUS_MA_1146.pdf), consultado a 18/04/2023, op. cit.p. 58.

A alínea a) refere que é necessário a identificação, assinatura e o domicílio de ambas as partes. No contrato de trabalho a primeira coisa a ser mencionada é o nome, o seu estado civil, a sua nacionalidade. No caso em que sejam trabalhadores estrangeiros, muitas das vezes só possuem o passaporte, então nesses casos é indicado o número do passaporte bem como a sua validade. Após o cidadão estrangeiro se encontrar em território nacional, o mesmo tem de se deslocar até ao serviço de finanças para pedir o Número de Identificação Fiscal (NIF), pois só a partir daí consegue realizar o contrato de trabalho, e posteriormente a sua morada.

A alínea b) do art. 5.º do CT faz referência ao “(...) *visto de trabalho ou título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português;*”, como referido anteriormente, são vários os tipos de vistos, e nestes casos basta o sujeito possuir um visto ou então um título para que o mesmo possa residir ou permanecer temporariamente em território português. A alínea c) menciona a atividade do empregador.

A alínea d) faz referência à atividade que o trabalhador vai realizar (art. n.º 115.º, CT) tal como a sua retribuição (art. 262.º, n.º 2, al. a) CT). A alínea e) é referente ao local e período de trabalho.

O período de trabalho acordado é de 40 horas semanais<sup>137</sup>, que irão ser distribuídas de acordo com o Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), se existir. Geralmente a carga horária semanal é de quarenta horas, à exceção das situações em que acordam outro horário.

O mapa de horários é, geralmente, fixado no próprio estabelecimento, tal como o registo de horário. Contudo, este só pode ser aprovado com a assinatura do trabalhador.

Pode, ainda, ser definido outro período normal de trabalho, consoante o regime de adaptabilidade<sup>138</sup>, consoante a organização do tempo de trabalho, mas sempre com o consentimento do trabalhador.

---

<sup>137</sup> Relativamente às quarenta horas semanais, é importante fazer menção ao DL n.º 21/96 de 23 de julho, que veio impor um limite ao tempo de trabalho efetivo.

<sup>138</sup> O trabalhador contratado, segundo o contrato de trabalho, pode vir a ter que desempenhar outras funções para além das que são enunciadas no contrato, e encontra-se previsto no artigo 120.º CT.

## *O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

A alínea f) faz referência ao valor, que depende de sítio para sítio e os respetivos subsídios de férias e de Natal de acordo com o art. 237.º do CT.

No que diz respeito à forma de pagamento, encontra-se previsto no art. 276.º CT (por meio de cheque; depósito; dinheiro; vale postal, etc.)

A alínea g) faz referência à data de celebração do contrato e à prestação da atividade, ou seja, se o dia da assinatura do contrato é a mesma com o início da prestação da atividade. No final do contrato normalmente ainda feita a menção de que foi feito em duplicado, nos termos do n.º 3 do art. 5.º do CT.

Nas situações em que o trabalhador não domine a língua portuguesa é obrigatório existir a tradução do contrato de trabalho, quando não existe tradução o contrato é nulo<sup>139</sup>.

A principal razão destas formalidades está diretamente relacionada com a proteção dos trabalhadores estrangeiros no território português. Pois, como é sabido, alguém que venha de outro país, naturalmente tem mais dificuldade no acesso a informações, por exemplo, relacionadas com o contrato. A ausência das formalidades enunciadas anteriormente são motivo de nulidade do respetivo contrato, conforme os artigos 220.º, CC e 114.º e ss do CT<sup>140</sup>.

Cabe ainda à entidade empregadora comunicar à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), por meios eletrónicos, a celebração do contrato com o trabalhador estrangeiro ou apátrida ou a cessação do contrato nos 15 dias seguintes, nos termos do art. 5.º, n.º 5 do CT. Para além desta comunicação torna-se necessário notificar a Segurança Social do novo contrato de trabalho<sup>141</sup>.

A autora Maria do Rosário Palma Ramalho faz alusão aos requisitos que são aplicados a contratos celebrados com cidadãos de países fora da UE<sup>142</sup> e a trabalhadores apátridas, pois os cidadãos da UE ou dos países que consagrem a igualdade de tratamento,

---

<sup>139</sup> Ramos, António Ferreira “Direitos dos Trabalhadores estrangeiros não comunitários e o Princípio da Equiparação”, disponível em: <http://www.verbojuridico.net/doutrina/trabalho/trabalhadorestrangeiro.html>, consultado a 18/04/2023, p.14.

<sup>140</sup> *Ibidem*, p. 17.

<sup>141</sup> Krischer, Vera Júlia da Palma Martins, “A tutela Jurídica do trabalhador como elemento-chave para a segurança no trabalho: A (in)segurança jurídica de trabalhadores estrangeiros”, Instituto Politécnico de Beja, 2022, disponível em: [https://repositorio.ipbeja.pt/bitstream/20.500.12207/5793/1/Vera%20Krischer\\_PDFa.pdf](https://repositorio.ipbeja.pt/bitstream/20.500.12207/5793/1/Vera%20Krischer_PDFa.pdf), consultado a 25/08/2023., p. 31.

<sup>142</sup> Países que não fazem parte da União Europeia.

a equiparação é total<sup>143</sup>. Esta referência é uma espécie de resumo das capacidades e das igualdades entre os cidadãos portugueses e estrangeiros.

No que respeita à nacionalidade do trabalhador, o facto de ter uma nacionalidade que não seja a portuguesa não gera qualquer impedimento nem incapacidade para celebrar o contrato de trabalho, por força dos princípios enunciados anteriormente, que se encontram previstos na CRP (artigos 13.º; 15.º n.º 1 e 47.º, n.º 1, CRP e art. 67.º, CC).

São vários os tipos de contrato que é possível realizar, o contrato a termo<sup>144</sup> certo que é quando as partes no ato da celebração do contrato convencionam que este vai durar um determinado período de tempo, ou seja, tem um fim predestinado, o mesmo pode ainda ser admissível nas situações que se encontram previstas no art. 140.º CT.

Outro tipo de contrato é o contrato a termo incerto, encontra-se elencado no art 140 n. º3, este tipo de contrato só pode ser realizado nas situações que se encontram exaustivamente especificadas na lei. Por fim, o contrato sem termo é aquele que não tem um fim à vista e quando não se insere em nenhuma das situações elencadas anteriormente.

Prevê-se que existe contrato de trabalho, segundo o art 12.º CT quando uma pessoa presta atividade para com outra e que o sujeito tire benefício disso e quando se verificam alguma das características elencadas, tais como a atividade seja prestada num espaço da entidade empregadora; equipamentos de trabalho do mesmo; quando o cidadão realiza as atividades no horário que foi estabelecido pela entidade empregadora; quando a atividade realizada é remunerada em determinados períodos de tempo devido ao trabalho prestado e por último, quando o sujeito desempenha funções de direção<sup>145</sup>. Quer isto dizer que sempre que se verifique alguma destas características presume-se que exista um contrato de trabalho.-

Relativamente aos deveres dos trabalhadores após a celebração do contrato encontram-se previstos no art. 128.º, do CT. Tanto a entidade empregadora, como o cidadão estrangeiro ou português devem proceder com boa-fé, o dever de colaboração

---

<sup>143</sup> Ramalho, Maria Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II- Situações laborais individuais*, 2ª Edição Revista e Atualizada, Almedina, Coimbra, 2008, p. 358 a 360.

<sup>144</sup> Os contratos a termo tanto podem ser a termo resolutivo certo como incerto.

<sup>145</sup> Amado, João Leal, *“Contratos de Trabalho”*, 3ª Edição, Almedina, 2020, p. 69.

entre as partes para conseguirem atingir os objetivos planeados, o dever da lealdade e respeito, conforme o art. 126.º CT<sup>146</sup>

O trabalhador estrangeiro deve respeitar a entidade empregadora; ser pontual e assíduo; o trabalho que realiza deve ser com zelo, com brio e lealdade e dever de obediência<sup>147</sup>. O cidadão tem ainda a obrigação de participar nas formações que são propostas pela entidade empregadora e cumprir as ordens que são dadas pela mesma. O trabalhador tem de agir pelo cargo que desempenha e nunca, em momento algum, fazê-lo por conta própria ou de alguém que seja concorrente à sua entidade, ou seja, ser leal. E, ainda, o dever de obediência para com o patrono e de urbanidade para com os seus colegas e superiores e todos os cuidados que estejam diretamente relacionados com a saúde e segurança no local de trabalho.

A título de exemplo, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa<sup>148</sup> faz menção a que os requisitos necessários para um contrato de trabalho de um cidadão estrangeiro ou apátrida, que sejam cidadãos dos estados-membros da comunidade europeia ou que consagrem a igualdade de tratamento no que toca aos cidadãos nacionais, a igualdade é plena, fazendo remissão para o art.º 88, n.º 2, do CT e 89, n.º 2, do CT.

Segundo Pedro Romano Martinez, não devem ser feitas discriminações entre sujeitos no local de trabalho independentemente da sua etnia ou origem, encontra-se previsto, como já foi indicado anteriormente, no art. 13.º, e no art. 59.º, n.º 1, da CRP<sup>149</sup><sup>150</sup>. Defende ainda, que não deve existir discriminação entre trabalhadores nacionais e estrangeiros, relacionada com a formação do contrato de trabalho, o direito do trabalho

---

<sup>146</sup> Falcão, David e Tomás, Sérgio, “*Lições de Direito do trabalho- A relação Individual de Trabalho*”, 9ª Edição Revista e Atualizada, Almedina, Coimbra, 2021, p. 77.

<sup>147</sup> Lambelho, Ana e Gonçalves, Luisa Andias, “Direito do trabalho, da teoria à prática”, Rei dos Livros, 2017, p. 147 à 149.

<sup>148</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 07/11/2007, (proc n.º 6197/2007-4), consultado no dia 12/03/2023, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/0e0ccee0a5ab12d5802573a6005ea6f9?OpenDocument>

<sup>149</sup> Martinez, Pedro Romano, “*Direito do Trabalho*” 10ª edição, Almedina, 2022 op. cit. p. 386 e 387.

<sup>150</sup> A título de exemplo, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12/10/2011 (proc. n.º 343/04.4TTBCC.P1.S1) alude a que o princípio da igualdade que se encontra consagrado no artigo 13.º da CRP remetendo para o art. 59.º da CRP relativo aos direitos dos trabalhadores, que devem-se tratar de igual forma situações iguais e de forma diferente situações distintas. Situação essa como indivíduos que trabalham de igual forma obterem um salário igual, ou seja, presume-se que tenha a mesma retribuição uma vez que o trabalho é desempenhado da mesma forma. Acedido em: <http://www.gde.mj.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/11aa12ab2447e05d80257935002d7e36?OpenDocument>.

aplica-se aos estrangeiros que laborem no nosso país, com a exceção de quando e ao abrigo das “normas do conflito internacional privado, prevalecer um direito estrangeiro mais favorável”<sup>151</sup> <sup>152</sup>. O autor alude também ao facto de não poderem existir discrepâncias relativas ao valor salarial consoante o sexo do cidadão<sup>153</sup>. Além disso, também não devem existir divergências no acesso ao emprego, concluindo assim que, em dois casos idênticos, não devem existir duas soluções distintas, mas sim uma só.

Não pode ser praticada nenhuma discriminação que esteja relacionada com a idade, sexo etc., pois essas razões não são suficientemente fortes para justificar uma discriminação. Conforme o art. 25.º, n.º 1, do CT é proibido por parte do empregador a discriminação de funcionários, independentemente de a discriminação ser direta ou indireta, remetendo para o art. 24º CT; art. 14.º do Convenção Europeia do Direito dos Homens e n.º 1 do Protocolo 12 da convenção mencionada anteriormente.

É de salientar, ainda, que quando os candidatos a emprego ou trabalhadores violarem as leis, quem é lesado tem direito a ser indemnizado pelos danos sofridos, como previsto no art. 28.º e 29.º do CT. No seu n.º 1 é destacado o assédio, ou seja, quando a conduta do sujeito perturba o bem-estar do outro sujeito.

Por sua vez, na ótica de Maria do Rosário Palma Ramalho<sup>154</sup>, para além dos artigos enunciados por Romano Martinez, a autora faz referência ainda ao art. 58.º n.º 2, alínea b), da CRP que está relacionado com a atividade laboral em si, fazendo a menção de que todos os cidadãos têm direito ao trabalho, oportunidade em escolher a atividade que pretendem desempenhar, a igualdade de oportunidades no que toca ao sexo da pessoa e ao acesso a determinados cargos e, por último, a formação de cada trabalhador. Ainda é fulcral fazer referência ao art. 59.º da CRP que refere que qualquer trabalhador, independentemente da idade; sexo; religião, pais de origem, entre outros fatores, goza de diversos direitos que são enunciados ao longo do artigo, fazendo remissão para o art. 18.º da CRP. Durante a vigência do contrato, com base no princípio da igualdade, as restrições

---

<sup>151</sup> Martinez, Pedro Romano, “*Direito do Trabalho*”, op. cit, p. 409.

<sup>152</sup> Por outras palavras, podem surgir exceções à aplicação da lei laboral portuguesa, por exemplo, quando esteja em causa a aplicação de dois ou mais ordenamentos jurídicos num contrato de trabalho; e, nestes casos, poderá haver um conflito de leis laborais no espaço, daí atender-se às regras de direito internacional privado.

<sup>153</sup> Artigo 23.º do CT que está relacionado com a não discriminação e com os tipos de discriminação, que pode ser direta ou indireta.

<sup>154</sup> Ramalho, Maria Rosário Palma, “*Tratado de Direito do Trabalho, Parte II- Situações laborais individuais*”, 5ª edição revista e atualizada, Almedina, 2014, p.428 à 431.

### *O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

que são impostas devem então ser reduzidas ao máximo<sup>155</sup>, reporta que a lei só pode restringir os Direitos, Liberdades e Garantias nos casos que se encontram previstos na constituição, e destaca-se pela aplicação direta. Pois, tanto as entidades públicas como as entidades privadas devem reger-se por este princípio.

Nas situações em que o cidadão é contratado irregularmente, o contrato de trabalho produz efeitos, ou seja, o cidadão tem direitos vindos do Estado, por exemplo, e ainda fica ao abrigo do art 59.º da CRP. O cidadão deve estar inscrito na Segurança Social e também possui deveres fiscais<sup>156</sup>. No entanto, os contratos em situações irregulares geralmente são considerados nulos, devido a não estarem consagrados na lei<sup>157</sup>, a título de exemplo, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa<sup>158</sup>, que indica que para que o contrato seja válido, o cidadão tem de residir em território nacional. Posto isto, na minha opinião, os cidadãos que se encontram em território nacional sem a sua situação regularizada acabam por estar sujeitos a uma maior discriminação, e muitas das vezes a receberem salários muito inferiores, sempre com a ressalva de que os mesmos podem ser expulsos do território nacional.

Quando se aborda os contratos de trabalho com cidadãos estrangeiros, importa também fazer referência ao destacamento que se divide em duas situações. A primeira é a do destacamento em território português, é quando um cidadão trabalhador de uma empresa com sede num país e que vem trabalhar para uma filial em Portugal, ou em situações em que o contrato foi convencionado entre empresas de países diferentes, que se encontra elencado no art. 6.º do CT. A segunda situação é quando o cidadão é destacado para outros países, por exemplo, quando um cidadão trabalhador de uma empresa

---

<sup>155</sup> Ramalho, Maria Rosário Palma, “*Tratado de Direito do Trabalho, Parte II- Situações laborais individuais*”, op. cit, p. 145 à 156.

<sup>156</sup> Belchior, Andreia Maria Correia, “*O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro em Portugal*”, disponível em [https://run.unl.pt/bitstream/10362/16498/1/Belchior\\_2015.pdf](https://run.unl.pt/bitstream/10362/16498/1/Belchior_2015.pdf), consultado a 17/02/2023, op. cit. p. 13.

<sup>157</sup> Não só em território nacional, mas também em Espanha, de acordo com a Ley Orgánica 4/2000, de 11 de janeiro, o seu artigo 36 n.º 5 que refere que quando um cidadão não é titular de um visto de autorização de residência ou de trabalho, tendo em conta que é da responsabilidade da entidade empregadora a inserção na segurança social, não dá origem a um contrato nulo, relativamente aos direitos dos trabalhadores estrangeiros, nem deixará de ser beneficiário derivado às situações plasmadas pelas Convenções internacionais que protegem os trabalhadores estrangeiros, no entanto o cidadão fica excluído de receber o subsídio de desemprego. É de salientar que os cidadãos que desempenhem funções de forma irregular são sancionados, e podem vir a ser expulsos do território espanhol, de acordo com o art. 53 n.º 1 b) e art. 57 n.º1 da Lei referida supra, segundo Carlos L. Afonso Mellado y Gemma Fabregat Monfort .

<sup>158</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, do dia 02/07/2003, (proc n.º 2091/2003-4), disponível em: [Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa \(dgsi.pt\)](https://www.dgsi.pt/acordao-do-tribunal-da-relacao-de-lisboa), consultado a 06/12/2023.

*O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

nacional, mas desempenha funções noutra Estado-Membro, de acordo com o art. 8.º do CT. De forma resumida, é quando o trabalhador, como o próprio nome indica, é destacado para outro país pertencente à UE, no âmbito do contrato de trabalho<sup>159</sup>.

---

<sup>159</sup> Vicente, Dário Moura, “*O Direito Internacional Privado no Código do Trabalho*”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. IV, Almedina, Coimbra, 2003, p. 85 à 106.

### **CAPITULO III- ANÁLISE CRÍTICA AO CONTRATO DE TRABALHO COM CIDADÃOS ESTRANGEIROS**

Nos últimos anos verificou se um aumento na vinda de cidadãos estrangeiros para território nacional, que trouxe um grande impacto em diversos aspetos na sociedade portuguesa, mormente no setor da economia, saúde e mercado de trabalho. Significa isto que Portugal teve de se preparar para conseguir receber o elevado número de cidadãos estrangeiros, para que haja uma boa integração dos cidadãos.

Na minha opinião existe uma variedade de razões pelas quais dos cidadãos estrangeiros procuram o território nacional para trabalhar, mormente, o custo de vida, pois fazendo uma comparação com outros países membros da UE, os valores são mais acessíveis; também as oportunidades de emprego, são um fator a favor dos cidadãos estrangeiros uma vez que existem ofertas em varias áreas e, por último a qualidade de vida proporcionada aos cidadãos, devido ao clima que se faz sentir em Portugal; o clima de segurança em território nacional.

Também o acesso à UE é um fator que o motiva os cidadãos a deslocarem-se para Portugal ser um Estado Membro da UE, onde rege a livre circulação entre Estados, acaba por promover o direito a viver e a trabalhar em território nacional, sem ser titular de um visto ou autorização. No caso dos cidadãos brasileiros, a língua também pode ser um fator de ponderação e atrativo.

Não só os motivos enunciados anteriormente promovem a vinda dos estrangeiros, mas também o facto de Portugal de incentivar a vinda de cidadãos empreendedores, mormente o visto para investimento e os vistos gold, que permitem que os estrangeiros fixem os seus negócios em Portugal e invistam no país.

A educação também é um ponto a favor na ótica dos estrangeiros, pois Portugal é um país prestigiado no que toca a instituições do Ensino Superior, em que se preserva a qualidade, e também centros de pesquisa de renome, o que muitas das vezes atrai os cidadãos estrangeiros. Pois, muitos se deslocam para território nacional em busca de novas oportunidades no âmbito da formação, ou até mesmo para fazer Erasmus.

A junção de alguns destes motivos movem os cidadãos a deslocarem-se para território nacional em busca de uma vida melhor.

## *O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

Entrando no foco principal, importa fazer uma análise minuciosa ao contrato de trabalho com cidadãos estrangeiros. No art. n.º 4.º do CT debruça-se na igualdade de tratamento dos trabalhadores estrangeiros ou apátridas em território nacional, dando ênfase a que estes cidadãos estejam autorizados a desempenhar atividades em território nacional, gozando dos mesmos direitos e deveres que os cidadãos nacionais.

O art. n.º 5 do CT, foca-se na forma e no conteúdo que deve constar no contrato de trabalho com um cidadão estrangeiro ou apátrida. Este está sujeito a forma escrita e deve enunciar os seguintes elementos, a identificação completa das partes, bem como a assinatura e domicílio/sede; a indicação do documento de identificação (visto de trabalho ou título de autorização de residência ou permanência; a atividade do trabalhador e a atividade que vai desempenhar; a retribuição que vai receber; o local e o período de trabalho; o valor, a periodicidade e a forma de pagamento da retribuição; a data da celebração do contrato e o início do mesmo, são os requisitos elencados ao longo do art. 5.º n.º1.

O seu n.º 2, refere que o trabalhador deve juntar ao contrato a sua identificação e morada da pessoa(s) que irão beneficiar de pensão em caso de doença ou de acidente de trabalho. O n.º 3 indica que o contrato de trabalho deve ser feito em duplicado e uma versão ficar para o trabalhador e outra para o empregador, a deste deve conter os comprovativos das obrigações legais no que concerne à entrada e permanência em território nacional. O empregador tem ainda a obrigação de comunicar à ACT via online, a celebração do contrato antes do início do mesmo e o final do contrato, nos quinze dias seguintes. No n.º 6.º do art. 5, indica que os requisitos enunciados anteriormente não se aplicam a cidadãos nacionais de países do E.E.E. ou de algum Estado que consagre a igualdade de tratamento no que toca ao exercício de uma atividade profissional.

Feita a análise e enunciados os requisitos necessários para um cidadão estrangeiro trabalhar em território nacional, na minha opinião deveriam existir mais requisitos, o primeiro que considero pertinente indicar é o domínio da língua portuguesa. O domínio da língua portuguesa no âmbito do contrato de trabalho é um fator muito importante por diversas razões, mormente, para se conseguir expressar no local de trabalho, permite que o cidadão consiga comunicar com qualquer pessoa, seja patrão, seja colega de trabalho ou até mesmo com clientes, promovendo assim a integração.

## *O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

Independentemente do trabalho que o cidadão estrangeiro vá desempenhar, existem sempre documentos a serem analisados, em situações que não existe domínio, o rendimento do trabalhador claramente vai ser menor.

Quando falamos de contrato de trabalho com cidadãos estrangeiros importa analisar diversos Pactos que Portugal têm com outros países. O primeiro a ser analisado é a DUDH que é reconhecida internacionalmente. Esta Declaração dá ênfase os direitos inerentes a qualquer cidadão, mormente a proteção dos cidadãos independentemente da sua nacionalidade, religião, etnia ou género.

O objetivo desta Declaração abrange diversos direitos, nomeadamente culturais, económicos, sociais e culturais, visa a proteção dos direitos humanos no mundo. No seu art. 23.º no seu n.º 1, indica que qualquer cidadão tem direito a ter um trabalho e escolher a sua profissão e a ter condições dignas e satisfatórias. Mais indica que o trabalhador tem direito a uma remuneração equitativa que permita viver com dignidade, art. 25 n.º 3.

Para além da DUDH, é relevante fazer menção ao Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos Sociais e Culturais. O mesmo foi adotado pelas Nações Unidas conjuntamente com a DUDH que formaram a Carta Internacional dos Direitos Humanos. Este Pacto estabelece Direitos económicos, sociais e culturais, em que os membros integrantes devem respeitar e cumprir, focando-se em diversas questões.

Neste sentido, o art. 7.º refere que qualquer Estado que fizer parte deste Pacto, gozam de condições de trabalho justas, em particular, a remuneração; um salário equitativo sem discriminação e condições de trabalho dignas.

A Carta das Nações Unidas, tem como objetivo a promoção da paz, cooperação e segurança internacional. Promove relações de amizade entre as nações e uma cooperação internacional, solucionar problemas de foro internacional, independentemente da natureza do mesmo. Promove ainda uma igualdade entre Estados-Membros, ou seja, todos possuem os mesmos direitos de deveres.

Importa também fazer referência ao Tratado sobre o Funcionamento da UE, pois também aborda a igualdade ao acesso do mercado de trabalho dentro da UE, embora não seja o foco principal do Tratado enumera princípios e políticas que têm como propósito a promoção de igualdade no que toca às oportunidades de trabalho.

Alguns pontos fulcrais no acesso ao mercado de trabalho são o princípio da não discriminação, em que o Tratado sobre o Funcionamento da UE estabelece que os

cidadãos da UE têm igual tratamento no âmbito do contrato de trabalho mormente, remuneração e condições.

Defende ainda a livre circulação de trabalhadores dentro do espaço da UE, pois permite que os cidadãos procurem por melhores empregos noutros Estados Membros, sem que seja feita discriminação no que toca à sua nacionalidade. A par disso, este Tratado criou políticas de emprego e inclusão social com vista a promover, mais uma vez, o acesso ao mercado de trabalho para qualquer cidadão da UE, tentando abolir o fator da discriminação.

Para além destas normas internacionais, existem normas secundárias, como diretivas e regulamentos, exemplo disso é a Diretiva 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de junho de 2000, que dá ênfase à igualdade de tratamento no emprego no que fiz respeito à discriminação racial ou étnica. Neste sentido, esta Diretiva que é das fundamentais da UE proíbe a discriminação, colocando todos os cidadãos em pé de igualdade.

Também a Carta Social Europeia, é um tratado internacional, que promove mais uma vez, o direito ao trabalho, a consequente não discriminação e condições de trabalho justas. Por sua vez, a carta dos Direitos Fundamentais da UE, estabelece os direitos reconhecidos na lei e jurisprudência da UE, onde contem uma ampla abordagem a diversos direitos.

Neste sentido, também é importante referir a Convenção dos Direitos Humanos, que é um tratado internacional que aborda uma série de direitos e liberdades, como o direito à vida; liberdade e segurança, entre outros. Esta Convenção acaba por ser diferente da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia pois a Convenção tem aplicação em todos os países membros do Conselho da Europa<sup>160</sup>, todavia, a Carta dos Direitos Fundamentais é da UE e tem aplicação nos seus Estados Membros. Contudo, existem países que fazem parte das duas.

Por último, a Organização Internacional do Trabalho é uma agência especializada das Nações Unidas que tem como objetivo a promoção de justiça e os direitos trabalhistas em todos os países. Existem três focos principais desta Organização, mormente, a criação de normas internacionais de trabalho, que estuda, desenvolve e promove um padrão

---

<sup>160</sup> O conselho da Europa é designado por uma organização internacional que promove uma cooperação entre países da Europa, em diversas áreas, nomeadamente, direitos humanos, Estado de Direito e democracia.

### *O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

internacional de trabalho através de convenções e recomendações, sempre abordando a ótica trabalhista, em diversas questões, tais como, as condições de trabalho, segurança e saúde.

Para além da elaboração de normas também promove os direitos dos trabalhadores bem como a justiça social, protegendo assim os trabalhadores e promovendo a liberdade de constituição de sindicatos. Visando sempre a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego do cidadão.

Metendo em prática os feitos mencionados, é necessária assistência ao Estados Membros, por parte da Organização para conseguir implementar estas normas internacionais.

As normas internacionais e nacionais são apenas algumas que abordam a igualdade no âmbito do direito de trabalho, pois a sua aplicação depende do país e da sua legislação.

Feita uma análise a diversas normas, considero de extrema importância analisar as normas nacionais de alguns países para verificar efetivamente se existe uma igualdade no contrato de trabalho com cidadão estrangeiro.

No meu entender, considero relevante fazer uma análise aos requisitos do contrato de trabalho com cidadão estrangeiro, em outros países. Pois, devido às diferentes Leis trabalhistas, dentro da UE, vai acabar por existir divergência.

No caso do contrato de trabalho com cidadão estrangeiro em Espanha, os requisitos elencados no art. 5.º do CT são os mesmos requisitos de um contrato espanhol, em ambos o país é necessário serem trabalhadores de países membro da UE ou portadores de algum título de residência ou visto. Tanto em Portugal como em Espanha os cidadãos estrangeiros que possuam um contrato de trabalho, gozam dos mesmos direitos e deveres que os nacionais.

A maior diferença está relacionada com o facto do contrato de trabalho Português não ter uma estrutura base, ou seja, tem uma livre redação, enquanto que em Espanha os contratos são muito similares. De forma resumida, os cidadãos estrangeiros para estar em território espanhol, têm de possuir uma autorização, tanto para permanecer como para trabalhar; o contrato de trabalho tem de ser escrito onde conste a identificação das partes e a descrição completa do trabalho. O contrato de trabalho, tal como em Portugal tem de

ser comunicado o contrato de trabalho e notificadas as autoridades competentes da emigração.

No ordenamento jurídico espanhol não existe nenhuma Lei ou código que refira expressamente o contrato com cidadãos estrangeiros, mas sim um conjunto de leis, decretos e regulamentos. O Estatuto dos trabalhadores, assinala os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores no geral, para todos os cidadãos, enaltecendo sempre o princípio da igualdade e não discriminação. De uma maneira geral, o facto de os requisitos para obtenção de visto variar de país para país faz com que o contrato de trabalho também seja diferente.

Fazendo uma análise ao contrato de trabalho de um cidadão estrangeiro, no Reino Unido, de forma a “combater a imigração”, os trabalhadores estrangeiros necessitam de uma oferta de emprego de um empregador que faça parte da Home Office e que cumpra determinados requisitos mormente o conhecimento da língua. O contrato de trabalho é muito específico e detalhado, para garantir as condições do visto. Os empregadores têm ainda a obrigação de verificar as condições dos trabalhadores, independentemente da sua nacionalidade. Uma questão importante é o facto da verificação de os requisitos estarem efetivamente bem cumpridos. O domínio da língua não é um requisito no contrato de trabalho, pode ser uma obrigatoriedade dependendo do tipo de visto.

Por sua vez, nos contratos de trabalhos com cidadãos estrangeiros na Alemanha, para os cidadãos que não sejam nacionais de países da UE, do E.E.E. ou da Suíça necessitam de um visto de residência ou de trabalho para poder estar em território Alemão, nas restantes situações podem trabalhar livremente sem a concessão desse visto. Em algumas situações é necessário que sejam reconhecidas as qualificações em território Alemão, nomeadamente os médicos e enfermeiros.

A grande diferença relativamente ao contrato de trabalho com cidadão estrangeiro em território nacional é a questão de os contratos não carecerem de forma escrita, ou seja, são válidos os contratos verbais, apesar do aconselhamento para o contrato escrito. Os cidadãos estrangeiros na Alemanha, no âmbito do contrato de trabalho, gozam dos mesmos direitos e deveres que os cidadãos alemães. A meu ver, a dispensa de forma escrita, é um ponto negativo comparativamente ao contrato português, uma vez que o contrato protege tanto o trabalhador como o empregador. Tendo em conta que os cidadãos

### *O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

estrangeiros muitas das vezes não dominam a língua nem conhecem das leis do país, um contrato celebrado por escrito contem tudo discriminado, os direitos e as obrigações.

Fazendo a última comparação relativamente ao contrato de trabalho com outro país, considero pertinente falar da Suíça, uma vez que não faz parte da UE. Embora não seja um Estado Membro, possui acordos que facilitam na movimentação de pessoas. Os trabalhadores que não pertençam à UE, precisam de um visto para poderem trabalhar na Suíça. Os contratos de trabalho tanto podem ser celebrados verbalmente como por escrito, aconselhando sempre o contrato escrito, este deve conter todas as condições do trabalho.

Após uma análise breve ao contrato de trabalho com cidadão estrangeiro, em diversos países, não existem muitas discrepâncias, a não ser quanto à forma.

Para além da exposição sobre os requisitos do contrato de trabalho, é importante fazer referência à questão do elevado número de estrangeiros em diversos setores em Portugal. Conforme enunciado no capítulo II, as leis foram alterando relativamente ao estatuto do trabalhador estrangeiro em Portugal. O acesso ao mercado de trabalho pelos cidadãos estrangeiros inicialmente era limitado, significa isto que existia um limite/percentagem de cidadãos estrangeiros em determinada área. Quer isto dizer que, existia um controlo sobre o número de cidadãos estrangeiros. Com o passar dos anos e com a constante atualização da lei e a elevada globalização, esta limitação deixou de existir, pois iria violar a CRP.

Atualmente em Portugal, não existe nenhum limite de número de cidadãos que possam ser contratados numa empresa, para desempenhar determinada função, ou seja, qualquer empresa pode contratar os cidadãos estrangeiros desde que não viole as normas do contrato de trabalho e as normas da Lei da Imigração. Tal como em território Suíço, Portugal pode definir quotas anuais para limitar as entradas de cidadãos de países terceiros. Para determinadas autorizações, é necessário fazer prova de que não existem trabalhadores da UE, do E.E.E. e da Suíça para preencher a vaga. Os cidadãos que pertençam a estes grupos, podem circular livremente e trabalhar sem a necessidade do visto de trabalho.

Por sua vez, fazendo novamente analogia a diversos regimes de diversos países, em Espanha, não existem limitações no número de cidadãos contratados para desempenhar uma determinada função. No entanto, a contratação dos mesmos está sujeita às regulamentações, de forma a equilibrar o mercado de trabalho, protegendo assim os

interesses dos cidadãos espanhóis. A contratação de cidadãos estrangeiros carece de autorização de trabalho e estas estão sujeitas a determinados critérios, mormente a disponibilidade de mão de obra local e da situação económica do país. De certa forma acaba por existir uma limitação pois depende da regulamentação, da nacionalidade do trabalhador, do tipo de emprego e do mercado de trabalho.

No Reino Unido, não existe qualquer limite de entrada de cidadãos estrangeiros para desempenhar determinadas funções, desde que estejam de acordo com as leis vigentes. E, para além disso em situações de falta de mão de obra, podem promover e facilitar o contrato com os cidadãos estrangeiros de forma a preencher esta lacuna no mercado de trabalho. A par disso, após o Brexit, implementou diversos critérios, mormente, as habilidades e qualificações do cidadão estrangeiro, o domínio da língua inglesa e uma oferta de trabalho, o que inevitavelmente irá excluir a vinda de cidadãos que não cumpram com estes requisitos.

Concluindo, apesar de no Reino Unido, não existirem limitações no número de cidadãos estrangeiros em determinadas funções, o facto de existirem requisitos para desempenhar determinadas funções, faz com que nem todos os cidadãos possam trabalhar naquele ramo, pelo que acaba por controlar o fluxo de cidadãos, de determinada forma.

No território Alemão, não existe nenhuma limitação na lei, no que diz respeito ao desempenho de determinadas funções por cidadãos estrangeiros, no entanto, acabam por existir algumas restrições. No que diz respeito ao país de origem e contrato os cidadãos estrangeiros podem vir a precisar de vistos ou autorizações para poder entrar e permanecer em território nacional. Tal como em Espanha, na Alemanha em determinados setores também priorizam a contratação de cidadãos nacionais com vista a proteger o mercado de trabalho, significa isto que primeiro estão as candidaturas dos cidadãos nacionais, posteriormente se nenhum for qualificado o suficiente para realizar determinada função, contratam um cidadão estrangeiro. Mais uma vez, tal como no Reino Unido, em setores que exista escassez de mão de obra, pode ser facilitada a entrada de cidadãos estrangeiros para preencher essas vagas, mesmo que seja necessário a emissão de vistos. Tal como em Portugal, na Alemanha, o estado por impor uma limitação à entrada de cidadãos estrangeiros de países terceiros, em diversas áreas. No entanto esta medida está sempre dependente da conjuntura atual do país, pelo que não é constante nem igual.

A Suíça, têm restrições no número de cidadãos estrangeiros em determinadas funções, obviamente que vai depender do tipo de autorização e trabalho e ainda às necessidades do mercado de trabalho. Para além disso, como a Suíça adotou um sistema por quotas, quer isto dizer que, existe um número limite de vistos emitidos anualmente, obvio que vai sendo ajustado conforme as necessidades do país. A Suíça privilegia a contratação de cidadãos nacionais e de estrangeiros aí residentes, nomeadamente, cidadãos da UE e do E.E.E., antes de conceder os vistos a cidadãos de países terceiros.

Em suma, à exceção de Portugal, os restantes países criaram requisitos/limitações no que diz respeito à contratação de cidadãos estrangeiros, pelo que, ajuda a combater o grande fluxo migratório. A contratação ilimitada de cidadãos estrangeiros em Portugal faz com que exista uma maior concorrência no mercado em diversos setores, onde já não existe muito emprego, conseqüentemente pode levar a uma pressão salarial e relativa às condições de trabalho, em situações de trabalhadores menos qualificados.

Apesar de não existir nenhum limite na contratação de trabalhadores estrangeiros em Portugal, existem áreas em que, por questões de segurança, podem ser exigidos requisitos mais específicos. No entanto existem diversas áreas em que impõem o reconhecimento das habilitações dos estrangeiros, o que acaba por afetar o acesso aos cidadãos estrangeiros.

É de ressaltar que em Portugal vigora o princípio da igualdade e não discriminação do cidadão estrangeiro em território nacional, conforme mencionado através da CRP e também de normas internacionais onde Portugal interveio. Quer isto dizer que aos olhos da lei os cidadãos gozam os mesmos direitos, no entanto têm de preencher determinados requisitos.

Tendo em conta que não existe uma proteção do cidadão nacional, pode levar aos cidadãos portugueses emigrarem, porque muitas vezes os cidadãos estrangeiros não se importam de auferir salários mais baixos. Conseqüentemente, isso vai trazer uma grande sobrecarga em diversos serviços, nomeadamente no setor da saúde, educação e habitação, pois os recursos que existem ficam sobrecarregados. Mais uma vez, o facto de não existirem limites de contratação em profissões altamente qualificadas faz com que os cidadãos nacionais busquem outros países em busca de um melhor salário e onde sejam mais valorizados.

## *O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

O elevado número de cidadãos estrangeiros faz com que não haja um investimento tão grande na formação dos cidadãos nacionais, o que a longo prazo pode ser um fator desfavorável uma vez que afeta negativamente o crescimento da economia local.

Na minha opinião, existem lacunas no que concerne ao contrato de trabalho com um cidadão estrangeiro. A meu ver, a falha mais grave é a falta do requisito do domínio na língua portuguesa, em primeiro lugar dificulta o desempenho no local de trabalho, pelo que consequentemente acaba por não ser muito produtivo. Infelizmente no setor da saúde acaba por ser comum, o que não deveria acontecer, pois, é uma área extremamente importante e se houver falta de comunicação, pode ter graves consequências.

No meu entender quando um cidadão estrangeiro é contratado para desempenhar determinada função, mormente quando tem contacto com público, devia existir um nível obrigatório do domínio da língua portuguesa, ou então formações no âmbito do contrato de trabalho. Pois, uma comunicação ineficaz leva a mal-entendidos e a menos produtividade. Outra questão que é importante é a questão do domicílio do trabalhador, ou seja, o cidadão tem de possuir morada portuguesa até para depois conseguir obter a autorização de residência, o que acontece é que muitas das vezes, existe um grande aglomerado de pessoas em casas e apartamentos e não existe nenhuma fiscalização, pois os cidadãos aos olhos da lei são obrigados a possuir um domicílio, primeiramente para o contrato de trabalho e posteriormente é um requisito para a concessão.

Neste sentido importa referir que nos últimos anos a vinda de cidadãos brasileiros e a contratação dos mesmos, aumentou substancialmente, devido ao acordo CLPL, existe uma maior facilidade para entrar no território nacional. E também acaba por ser mais “fácil” contratar cidadãos estrangeiros pelo facto de dominarem a língua portuguesa, o que irá trazer vantagens no local de trabalho.

Uma questão que acho muito pertinente abordar é a temática das fraudes nos contratos de trabalho que podem assumir diversas formas, nomeadamente os designados contratos falsos, ou seja, os empregadores fazem contratos falsos com os cidadãos estrangeiros para conseguir contornar a diversos requisitos ou até mesmo explorar o cidadão.

A questão do salário também é pertinente, existem situações em que o valor estipulado é um e não pagam esse valor, aproveitando-se do trabalhador ou então o trabalhador fazer demasiadas horas e as mesmas não serem pagas. Ou ainda, sujeitarem

os cidadãos a trabalharem em locais que não são dignos e sem condições. Neste sentido, considero que deveria existir uma fiscalização mais apertada, de forma a perceber se as leis estão a ser cumpridas ou não e se o empregador respeita os direitos do trabalhador.

Para além do enunciado anteriormente, como o contrato de trabalho ou contrato de promessa de trabalho é um requisito para adquirir a autorização de residência, existem situações de contratos de trabalho falsos para que os cidadãos estrangeiros consigam vir para território nacional.

Nesta lógica, o facto de os contratos de trabalho com cidadãos estrangeiros possuírem algumas falhas, pode consequentemente levar a um aumento significativo de cidadãos estrangeiros. Existem situações, nomeadamente quando se trata do pedido de asilo, em que as pessoas vêm se obrigadas a sair do seu país de origem por questões de força maior, isso pode levar a que o cidadão quando chega a território nacional fique numa posição vulnerável, por uma questão de necessidade, e muitas entidades empregadoras aproveitam-se dessas circunstâncias. Isso reflete-se nas condições do local de trabalho; o salário e na carga horária excessiva do cidadão.

A falta de fiscalização por parte das entidades competentes faz com que as práticas de exploração ou falsos contratos continuem a existir, contribuindo assim para o aumento da imigração irregular. Mais uma vez, os requisitos de entrada em território nacional e os requisitos de um contrato de trabalho com cidadãos estrangeiros, com pouca fiscalização, faz com que exista um grande aumento.

Quando se aborda a vinda de cidadãos estrangeiros ou contrato de trabalho com cidadãos estrangeiros importa fazer referência ao facilitismo da entrada dos cidadãos brasileiros em Portugal, por pertencerem à comunidade de países que falam a língua portuguesa.

Após ter sido feita referência a vários pontos fulcrais, considero importante dar a minha opinião no que toca ao grande aumento de cidadãos estrangeiros a trabalhar em Portugal. Em primeiro lugar, acho que deviam ser promovidas determinadas medidas, para que a vinda dos cidadãos estrangeiros fosse mais ordenada e controlada. Significa isto, que o estado devia agir conforme as necessidades do mercado de trabalho em Portugal.

Para além disso deveria existir uma cooperação com outros países e organizações internacionais, para que conseguissem cooperar e arranjar soluções devido ao elevado

fluxo. Para além disso, os países deveriam investir em oportunidades económicas no país de origem dos cidadãos, para que não sentissem a necessidade de emigrar, ou seja, isso iria trazer um maior desenvolvimento ao país. A formação também é um ponto importante, pois, se os cidadãos estrangeiros que trabalham em Portugal fossem formados iriam contribuir para a economia e também para a sociedade.

A elevada contratação de trabalhadores estrangeiros pode vir a constituir diversos desafios para Portugal, no que diz respeito à sobrecarga dos serviços, no entanto existem diversas vantagens que considero pertinente referir, tais como, o contributo para a economia, ou seja, alguns cidadãos estrangeiros vêm preencher lacunas que existem no mercado de trabalho, conseqüentemente vão contribuir para a economia portuguesa.

A vinda de cidadãos estrangeiros acaba por equilibrar o envelhecimento da população portuguesa, pois ajuda a equilibrar o sistema da segurança social.

Todavia, a vinda de cidadãos estrangeiros acaba por vir sobrecarregar o Sistema Nacional de Saúde, uma vez que a procura por estes serviços vai aumentar, o que vai levar a listas de atendimento muito mais longas, a par disso, se o cidadão estrangeiro não dominar a língua portuguesa faz com que muitas das vezes não consiga comunicar de forma correta ou não perceba corretamente as indicações do profissional de saúde. Mais uma vez, se o cidadão não possuir toda a documentação necessária, pode vir a ter dificuldades em aceder ao sistema de saúde.

No entanto, o facto de os trabalhadores estrangeiros descontarem para a segurança social, contribuem diretamente para o setor da saúde. Também as experiências vividas noutros países pelos cidadãos estrangeiros, podem vir a ser enriquecedoras se existir diálogo e trocas de opinião/ experiências.

Muitos cidadãos portugueses formados na área da saúde, deslocam-se para outros países em busca de melhores condições de vida, pelo que em diversas áreas da saúde existem lacunas e os cidadãos estrangeiros acabam por vir preenche-las.

Relativamente ao setor económico, face à elevada vinda e contratação de cidadãos estrangeiros, existem pontos que devem ser mencionados como o elevado crescimento económico, porque muitas das vezes os estrangeiros vêm preencher lacunas que se verificavam. Se a economia continuar a crescer e o número de mão de obra continuar a aumentar, pode acabar com a escassez de trabalhadores em diversas áreas.

## *O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

São muitos os cidadãos estrangeiros que decidem apostar em Portugal para fazer grandes investimentos ou abrir negócios, o que leva a um crescimento económico.

O facto de em Portugal vigorar o princípio da igualdade e da não discriminação em território nacional, ou seja, qualquer cidadão estrangeiro que venha para território nacional goza dos mesmos direitos e deveres que os cidadãos nacionais, acaba por ser contraditório quando existem setores que exigem determinados requisitos a cidadãos estrangeiros ou quando priorizam a contratação de cidadãos nacionais.

Apesar destes princípios vigorarem, muitas entidades patronais preferem contratar cidadãos nacionais. O que muitas das vezes estes não se assujeitam a determinados salários, horários, etc, pelo que acabam por recorrer a cidadãos estrangeiros que aceitam essas condições. Apesar de não existir um limite na contratação de cidadãos estrangeiros em determinado setor, acho que deveria existir uma percentagem, nem que fosse mínima destinada aos cidadãos portugueses, até no sentido de mantermos a nossa entidade, como cidadãos portugueses.

No meu entender, a vinda de cidadãos estrangeiros para Portugal traz benefícios em diversos setores e um crescimento económico, no entanto, acho que os requisitos de entrada deviam ser mais exigentes de forma a combater fraudes e situações irregulares em território nacional. Pois, se assim fosse, o aumento de cidadãos estrangeiros ia sendo mais faseado e regulado e não iriam existir tantos abusos.

Posto isto, considero que deveria ser importante o Estado investir na educação e na formação dos cidadãos profissionais para os mesmos ficarem empregados em território nacional, reduzindo assim a elevada contratação de cidadãos estrangeiros. Neste sentido, deveriam ser oferecidas melhores condições de trabalho e melhores salários para que não fosse tao necessário a contratação de mão de obra estrangeira.

Na minha ótica, de forma resumida, a vinda de cidadãos estrangeiros para Portugal, é benéfica no sentido que ajuda no setor económico, pois o elevado número de cidadãos estrangeiros investe de certa forma na economia portuguesa.

Os cidadãos estrangeiros ajudam ainda a preencher lacunas em diversas áreas carentes de mão de obra, muitas das vezes porque os cidadãos nacionais não querem desempenhar determinada função devido às condições de trabalho ou ao salário.

No que diz respeito à contratação de cidadãos estrangeiros, sou apologista que deve vigorar o princípio da igualdade e não discriminação, no entanto, acho que deveria existir

um limite, no sentido de num determinado local de trabalho não existir só unicamente cidadãos estrangeiros, de forma a não perdermos a nossa identidade. De certa forma, essa limitação iria trazer uma contradição relativamente à Lei, uma vez que na CRP vigora o princípio da igualdade no ordenamento jurídico interno, e refere que ninguém pode ser privado de algum direito devido ao seu território de origem, neste sentido iria violar o art. 13 n.º 2 da CRP remetendo para o art. 15 n.º 1 da CRP. Consequentemente violaria as normas internacionais e convenções mencionadas anteriormente.

Em áreas de atendimento ao público, acho que deveriam sempre existir cidadãos portugueses, nem que fosse em minoria e nos casos em que há presença de cidadãos estrangeiros, deveria ser obrigatório o domínio da língua portuguesa. No que diz respeito a determinadas áreas, nomeadamente saúde deveria existir o requisito de um nível elevado do domínio da língua, tendo em conta que é uma área muito importante e delicada. Ou seja, a obrigatoriedade do domínio da língua devia ser um requisito obrigatório no contrato de trabalho.

De uma forma geral, no âmbito dos contratos com cidadãos estrangeiros, na minha opinião, a grande lacuna é a falta do requisito do domínio da língua portuguesa, pois deveria ser de carácter imperativo. No entanto, tendo em conta que o contrato de promessa de trabalho ou o contrato de trabalho é uma exigência para a concessão de autorização de residência, nessa altura deveria existir uma fiscalização exaustiva por parte das autoridades, para verificar se efetivamente os requisitos estavam cumpridos de forma legal, nomeadamente a questão do contrato de trabalho. Pois, o facto de o domínio da língua portuguesa não ser um requisito no contrato de trabalho faz com que isso já não seja um impedimento no futuro. O contrato de trabalho é um dos critérios para a concessão de autorização de residência e uma vez que este critério se encontra verificado, não existe uma fiscalização posterior.

## **CONCLUSÃO**

A temática abordada encontra-se inserida no âmbito do Direito do Trabalho e do Direitos dos Estrangeiros, mormente a autorização de residência em Portugal e os respetivos requisitos necessários para o contrato de trabalho com um cidadão estrangeiro.

O conceito de trabalhador estrangeiro tem vindo a evoluir tal como a posição do cidadão estrangeiro em Portugal, pois cada vez são mais os cidadãos que abandonam o seu país de origem em busca de melhores condições de vida, primeiramente com vista a trabalhar por conta própria ou por conta de outrem e posteriormente adquirir residência e consequentemente nacionalidade portuguesa.

São várias as disposições que evidenciam os mesmos direitos e deveres dos cidadãos estrangeiros em território nacional no que concerne ao contrato de trabalho, apesar de inicialmente existirem divergências, atualmente rege-se pelo princípio da equiparação e da igualdade.

Para que um cidadão possa obter uma autorização de residência devem ser preenchidos uma panóplia de requisitos, a mesma divide-se em temporária e permanente, que posteriormente pode ser renovada quando se verificam todos os requisitos. Já quando se fala de cessação, ou seja, o cancelamento, acontece muitas das vezes quando o cidadão entra ilegalmente no território nacional ou tenha comportamentos contra a ordem e saúde pública.

No que diz respeito ao contrato de trabalho, existe uma série de exigências a verificar nomeadamente: a exigência de forma escrita; menção ao visto de trabalho ou autorização de residência seja ela temporária ou permanente. Com a assinatura de um contrato de trabalho são vários os direitos e deveres que emergem. No entanto no meu entender existem diversas lacunas que deveriam ser melhoradas, nomeadamente o requisito do domínio da língua portuguesa e uma fiscalização mais controlada ao contrato de trabalho com cidadãos estrangeiros, bem como os requisitos para adquirir a autorização de residência. Deveria existir um controlo mais exaustivo de forma a combater determinadas situações.

Na minha opinião, deveriam existir mais requisitos no âmbito da celebração de um contrato de trabalho com cidadãos estrangeiros, nomeadamente o domínio da língua portuguesa, pois é um fator imprescindível principalmente em trabalhos de atendimento

*O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

ao público, se o cidadão estrangeiro não dominar a língua, a comunicação torna-se muito mais difícil podendo gerar mal-entendidos.

De forma resumida, o aumento dos cidadãos estrangeiros em Portugal acaba por ser uma mais valia em diversos pontos, nomeadamente no setor económico e ajuda a combater o envelhecimento da população. No entanto, acho que com o elevado número de cidadãos estrangeiros o custo de vida em território nacional aumentou, devido à elevada procura, fazendo com que os cidadãos portugueses emigrem.

## **BIBLIOGRAFIA**

Abrantes, José João, “*Contrato de Trabalho e dos Direitos Fundamentais*”, Coimbra Editora, Coimbra, 2005.

Alto-comissário para as migrações I.P. “*Guia de Acolhimento para Migrantes*” consultado em:

<https://www.acm.gov.pt/documents/10181/0/Guia+de+Acolhimento+para+Migrantes/>.

Alexandrino, José de Melo, “*A nova Lei de Entrada, Permanência, saída e afastamento de estrangeiros*”, Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2008, disponível em:

<https://www.fd.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2014/12/Alexandrino-Jose-de-Melo-A-Nova-Lei-de-Entrada-Permanencia-Saida-e-Afastamento-de-Estrangeiros.pdf>.

Amado, João Leal, “*Contratos de Trabalho*” 3ª edição, edições Almedina, Coimbra, 2019.

Aznar, Margarita Tarabini- Castellani, “*Os direitos dos trabalhadores estrangeiros: pontos críticos*”, acedido em: <https://vlex.es/vid/trabajadores-extranjeros-puntos-criticos-350896>.

Belchior. A.M.C, “*Estatuto Laboral do Trabalhador Estrangeiro em Portugal*”, Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa (Tese de mestrado), 2015 consultado em: [https://run.unl.pt/bitstream/10362/16498/1/Belchior\\_2015.pdf](https://run.unl.pt/bitstream/10362/16498/1/Belchior_2015.pdf).

Bettencourt, Pedro Ortiz, “*VI congresso Nacional de Direito do Trabalho*” Memórias, Almedina, Coimbra, 2004.

Canotilho, J.J Gomes e Moreira, Vital, “*Constituição da República Portuguesa*” Anotada, Coimbra Editora, 4ª edição revista, 2007.

Cerqueira, Cristina Manuela Passos, “*A imigração em Portugal em perspetiva comparada: a evolução das Políticas Públicas (2003-2020)*”, Universidade do Minho, 2022 disponível em:

<https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/79245/1/Cristiana%20Manuela%20Passos%20Cerqueira.pdf>.

Costa, Paula “*Imigração em Portugal: tendências recentes Os imigrantes ucranianos e brasileiros no mercado de trabalho português*”, 2015, consultado em: [01.PARTE I \[001-166\] \(up.pt\)](#),

*O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

Dias, Maria Carolina Rodrigues, “*Portugal como destino de entrada da União Europeia: Sistema de escravatura moderna num espaço de liberdade*”, Universidade de Lisboa, 2022, disponível em: <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/26835/1/DM-MCRD-2022.pdf>.

Diógenes, Daniel Cabo, “*O Direito à nacionalidade e a proteção do estrangeiro sob a perspetiva dos Direitos Humanos e Fundamentais*”, Universidade de Coimbra, 2015, disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/34676/1/O%20Direito%20a%20Nacionalidade%20e%20a%20Protecao%20do%20Estrangeiro%20sob%20a%20Perspectiva%20dos%20Direitos%20Humanos%20e%20Fundamentais.pdf#:~:text=Disserta%C3%A7%C3%A3o%20apresentada%20%C3%A0%20Faculdade%20de%20Direito%20da%20Universidade,em%20Ci%C3%A2ncias%20Jur%C3%ADdicas%20e%20Pol%C3%ADticas%20e%20F%20Men%C3%A7%C3%A3o%20em%20Direito%20Constitucional>.

Dray, Guilherme, “*O Princípio da Proteção do Trabalhador*”, edições Almedina, Coimbra, 2015.

Falcão e Tomás, David e Sérgio, “*Lições de Direito do Trabalho- A relação individual de trabalho*” 9ª edição revista e atualizada, edições Almedina, Coimbra, 2021.

Fernandes, António Monteiro, “*Direito do Trabalho*”, 17ª edição, edições Almedina, Coimbra, 2019.

Krischer, Vera Júlia da Palma Martins, “*A tutela Jurídica do trabalhador como elemento-chave para a segurança no trabalho: A (in)segurança jurídica de trabalhadores estrangeiros*”, Instituto Politécnico de Beja, 2022, disponível em: [https://repositorio.ipbeja.pt/bitstream/20.500.12207/5793/1/Vera%20Krischer\\_PDFA.pdf](https://repositorio.ipbeja.pt/bitstream/20.500.12207/5793/1/Vera%20Krischer_PDFA.pdf),

Lambelho, Ana e Gonçalves, Luisa Andias, “*Direito do trabalho, da teoria à prática*”, Rei dos Livros, 2017.

Leitão, José, “*Direitos dos imigrantes em Portugal*”, acessado em: [https://www.janusonline.pt/arquivo/2001/2001\\_3\\_3\\_5.html](https://www.janusonline.pt/arquivo/2001/2001_3_3_5.html).

Malheiros J. e Bagahn M. Loannis, “*Imigração Ilegal em Portugal: padrões emergentes no início do século XXI*”, 2001 consultado em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.janusonline.pt/>

[arquivo/docs2001/artigo\\_janus2001\\_3\\_3\\_12.doc&ved=2ahUKEwjahOur66nyAhWWE MAKHVg3CJ04ChAWegQIARAB&usq=AOvVaw1JNBDF5FEsv2CLr1gnx73g..](http://arquivo/docs2001/artigo_janus2001_3_3_12.doc&ved=2ahUKEwjahOur66nyAhWWE MAKHVg3CJ04ChAWegQIARAB&usq=AOvVaw1JNBDF5FEsv2CLr1gnx73g..)

Martinez, Pedro Romano, “*Direito do trabalho*”, 10ª edição, edições Almedina, Coimbra 2022.

Martinez, Pedro Romano; Monteiro, Luis Miguel; Vasconcelos, Joana; Brito, Pedro Madeira de; Dray Guilherme Machado e Silva, Luis Gonçalves da, “*Código Anotado*” 13ª Edição, Almedina, Coimbra, 2020.

Mesquita, Maria José Rangel de, “*Os Direitos Fundamentais dos Estrangeiros na Ordem Jurídica Portuguesa: uma perspetiva constitucional*”, Almedina, Coimbra, 2013.

Moreira, António, “*IV Congresso de Direito de Trabalho*”, Almedina, Coimbra, 2002.

Navarro, Karol Mendes de Almeida Schenrer, “*Aquisição de Nacionalidade Portuguesa: Quem Pode Tornar-se Português*”, Universidade Portucalense, 2020, consultado em: [http://repositorio.uportu.pt/jspui/bitstream/11328/3520/1/exemplar\\_2123.pdf](http://repositorio.uportu.pt/jspui/bitstream/11328/3520/1/exemplar_2123.pdf).

Neves, Alexandre Chicharo das, “*Os direitos dos estrangeiros- respeitar os Direitos dos Homens*”, Alto comissário para a emigração e diálogo intercultural, 2011, consultado em: [https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/179891/Tese36\\_WEB.pdf/8e2efdbb-2bc3-4ce1-861b-8b8c7622c34b](https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/179891/Tese36_WEB.pdf/8e2efdbb-2bc3-4ce1-861b-8b8c7622c34b).

Pereira, Júlio A. C. e Pinho, José Cândido, “*Direito de Estrangeiros, Entrada e Permencia, Saida e Afastamento*,” 1ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2008.

Quintas, Paula e Hélder “*Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*”, 6ª edição, edições Almedina, Coimbra, 2017.

Raimundo, Sérvulo de Lima Filho, “*O Direito do reagrupamento familiar dos imigrantes da União Europeia: um direito fundamental?*”, Universidade Autónoma de Lisboa, 2019, consultado em: <https://repositorio.ual.pt/bitstream/11144/4274/1/PDF%20-REAGRUPAMENTO%20FAMILIAR%20%20DISSERTACAO%20SERVAO%20FILHO%20-FINAL.pdf>.

Ramalho, Maria do Rosário Palma “*Tratado de Direito do Trabalho, Parte II- situações laborais individuais*”, 5ª edição, edições Almedina, Coimbra, 2014.

Ramalho, Maria do Rosário Palma “*Direito do Trabalho, Parte I, Dogmática Geral*” 2ª edição, edições Almedina, 2009.

*O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

Ramalho, Maria do Rosário Palma “*Direito do Trabalho, Parte II- Situações laborais individuais*”, 7ª edição revista e atualizada, edições almedina, 2008.

Ramos, António Ferreira “*Direitos dos Trabalhadores estrangeiros não comunitários e o Princípio da Equiparação*” Verbo Jurídico, 2005.

Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo, 2021, consultado em: <https://www.sef.pt/pt/Documents/RIFA2021%20vfin2.pdf>,

Santos, Sandra Sofia Pintos dos, “*A Lei e a Discriminação no Processo de Recrutamento e Seleção*”, Instituto Universitário de Lisboa, 2011, disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/4452/1/Tese%20de%20Mestrado%20Sandra%20Santos%20-%20A%20Lei%20e%20a%20Discrimina%C3%A7%C3%A3o%20no%20Recrutamento%20e%20Selec%C3%A7%C3%A3o.pdf>.

Silva, Thaisa Morgana Cavalcanti da Silva, “*Preconceito, Discriminação e Integração*”, Universidade de Lisboa, 2021, consultado em: [https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/23784/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o\\_ThaisaCavalcanti\\_pol%C3%ADticasocial\\_2021.pdf](https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/23784/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o_ThaisaCavalcanti_pol%C3%ADticasocial_2021.pdf).

Simões, Ana Cecília, “*Guia Jurídico da Imigração em Portugal: Orientações para a Ação sindical*”, 1ª edição, 2011, consultado em: <https://www.cgtp.pt/images/images/2012/03/portugues22.pdf>.

Sousa, Constança Urbano de, *Introdução ao estudo do Direito dos Estrangeiros*, 2004 <https://docs.google.com/document/d/1MFFYlpIb2XQz7ajOCwpAZanFoSpYNhWa/edit>

:

Tribunal Constitucional Português “*A jurisprudência constitucional sobre o cidadão estrangeiro*”, Madrid, 2008, disponível em: [https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/conteudo/files/textos/textos0202\\_trilateral2008.pdf](https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/conteudo/files/textos/textos0202_trilateral2008.pdf),

Valles, Edgar “*Nacionalidade e Estrangeiros*”, 1ª edição, Almedina, Coimbra, 2021.

Vaz, Sílvia Elisângela de Pina da Costa, “*Procedimento de afastamento coercivo de cidadãos estrangeiros do território português- Uma análise à luz dos princípios fundamentais*”, Centro de Estudos de direito público e regulação, Faculdade de Direito

*O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

da Universidade de Coimbra, 2021, consultado em: [https://www.fd.uc.pt/cedipre/wp-content/uploads/pdfs/co/public\\_42.pdf](https://www.fd.uc.pt/cedipre/wp-content/uploads/pdfs/co/public_42.pdf).

Vicente, Dário Moura, “*O Direito Internacional Privado no Código do Trabalho*”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. IV, Almedina, Coimbra, 2000.

## **JURISPRUDÊNCIA**

### **Tribunal de Justiça da União Europeia**

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 16/07/2020, (Proc. n.º C133/19, C-136/19 e C-137-19), consultado no dia 6/03/2023, disponível em:

<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-07/cp200095pt.pdf>,

consultado no dia 06/03/2023.

### **Supremo Tribunal de Justiça**

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 09/04/2022, (proc n.º 02A447 ), disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/533ac83d81670b6c80256ba4004cbeec?OpenDocument>, consultado em 05/05/2023.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 02/12/2020, (Proc. n.º 17/20.9ZFPRT-A.S1), disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/556baa88c8febb9d8025868d00381479?OpenDocument&Highlight=0,23%2F2007>, consultado em 26/03/2023.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 12/10/2011 (proc. n.º 343/04.4TTBCC.P1.S1, disponível em:

<http://www.gde.mj.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/11aa12ab2447e05d80257935002d7e36?OpenDocument>, consultado em 05/05/2023.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 02/05/2002, (proc. n.º 048283), disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jsta.nsf/-/EB388E20583A930A80256BB30047DE7E>, consultado em 04/05/2023.

### **Supremo Tribunal Administrativo**

Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 18/02/2021 (proc. n.º 01542/19.0BELSB), disponível em:

<http://www.gde.mj.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/b7b817a0cffc8e84802586880063dae3?OpenDocument&ExpandSection=1>, consultado em 22/05/2023.

Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 09/11/2018, (Proc. n.º 01000/16.4BESNT), disponível em:

[http://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/2a4dcea44772096e802583470043f57c?OpenDocument&ExpandSection=1&Highlight=0,23%2F2007#\\_Section1](http://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/2a4dcea44772096e802583470043f57c?OpenDocument&ExpandSection=1&Highlight=0,23%2F2007#_Section1), consultado no dia 10/03/2023.

Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 02/05/2002, (proc. n.º 048283), disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jsta.nsf/35fbbbf22e1bb1e680256f8e003ea931/eb388e20583a930a80256bb30047de7f?OpenDocument&Highlight=0,048283>, consultado no dia 01/03/2023.

### **Tribunal de Justiça**

Acórdão do Tribunal de Justiça, de 07/03/2017, (Proc. n.º C-638/16 PPU), disponível em:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=188626&pageIndex=0&doclang=pt&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=843943>, consultado no dia 10/03/2023.

### **Tribunal da Relação de Lisboa**

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 07/11/2007, (proc n.º 6197/2007-4), disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/0e0ccee0a5ab12d5802573a6005ea6f9?OpenDocument>, consultado no dia 12/03/2023.

### **Tribunal Central Administrativo Norte**

Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, de 09/06/2017, (Proc. n.º 00113/13.9BEPRT), disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtcn.nsf/-/2BEB136209F75688802581AD0054BDC8>, consultado no dia 09/03/2023.

*O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, de 08/01/2016, (Proc. n.º 02050/12.5BEPRT), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtcn.nsf/89d1c0288c2dd49c802575c8003279c7/0ffa34c349b177e980257f39005c788e?OpenDocument&fbclid=IwAR3OYfeIFGaI8ov4Hjw3SsCFHtXCPYDw5rl8VwFIWA9X1dy2OU86JMc79ho>, consultado no dia 31/01/2023.

**Tribunal Central Administrativo Sul**

Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul, de 06/05/2021 (proc. n.º 2308/20.0BELSB), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtca.nsf/170589492546a7fb802575c3004c6d7d/75df5d18f87d58dc802586d10039bdbb?OpenDocument>, consultado em 01/06/2023.

Acórdão do Tribunal Central Administrativo do Sul, de 15/05/2018 (proc. n.º 166/14.2BEALM), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtca.nsf/170589492546a7fb802575c3004c6d7d/178be1011edae42f80258335004ccf9f?OpenDocument&Highlight=0,23%2F2007>, consultado no dia 26/03/2023.

Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul, de 19/04/2018 (proc. n.º 2749716.7BELSB), consultado em 08/06/2023, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtca.nsf/-/BDE419A9CE9BDEC78025828900328342>, consultado em 08/06/2023.

Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul, de 05/07/2017 (proc. n.º 464/17.3BELSB), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtca.nsf/-/48102DE003CE54D38025818400307269>, consultado em 01/06/2023.

Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul, de 21/06/2012, (Proc. n.º 08576/12), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtca.nsf/-/3EBF13F92040221880257A2A00540C5D>, consultado no dia 02/03/2023.

Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul, de 27/10/2011, (Proc. n.º 07087/11), , disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtca.nsf/170589492546a7fb802575c3004c6d7d/b200ddc92a6dd4a88025793a004f04cf?OpenDocument>, consultado no dia 10/03/2023.

### **Acórdão do Tribunal de Justiça**

Acórdão do Tribunal de Justiça, de 21/04/2016, (proc. n.º C558-14), disponível em:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=7F46B9571BA9F2C6A44590A871EE8FF7?text=&docid=176803&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3959686>, consultado no dia 03/03/2023.

### **Tribunal da Relação de Lisboa**

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 16/11/2016, (Proc n.º 2305/13.1TTLSB.L1-4), disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/3c234c6cc88f1412802580a50059040e?OpenDocument&Highlight=0,23%2F2007>, consultado no dia 07/03/2023.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 02/07/2003, (proc n.º 2091/2003-4), disponível em: [Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa \(dgsi.pt\)](#), consultado a 06/12/2023.

### **Tribunal da Relação de Évora**

Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 24/09/2019, (proc. n.º 299.17.3TXEVR.E1), disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/996c06f77a996a208025848d003440f0?OpenDocument&Highlight=0,23%2F2007>, consultado no dia 25/03/2023.

Acórdão do tribunal da Relação de Évora, de 24/04/2012, (Proc. n.º 60/10.6PBPTM.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/3931820f097b63ac80257de10056f826?OpenDocument&Highlight=0,23%2F2007>, consultado no dia 23/03/2023.

### **Tribunal Constitucional**

*O estatuto laboral do trabalhador estrangeiro no ordenamento jurídico interno*

Acórdão do Tribunal Constitucional Portugal, de 14/07/1993, proc n.º 108/93, acedido em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19930442.html>, consultado no dia 01/10/2023.