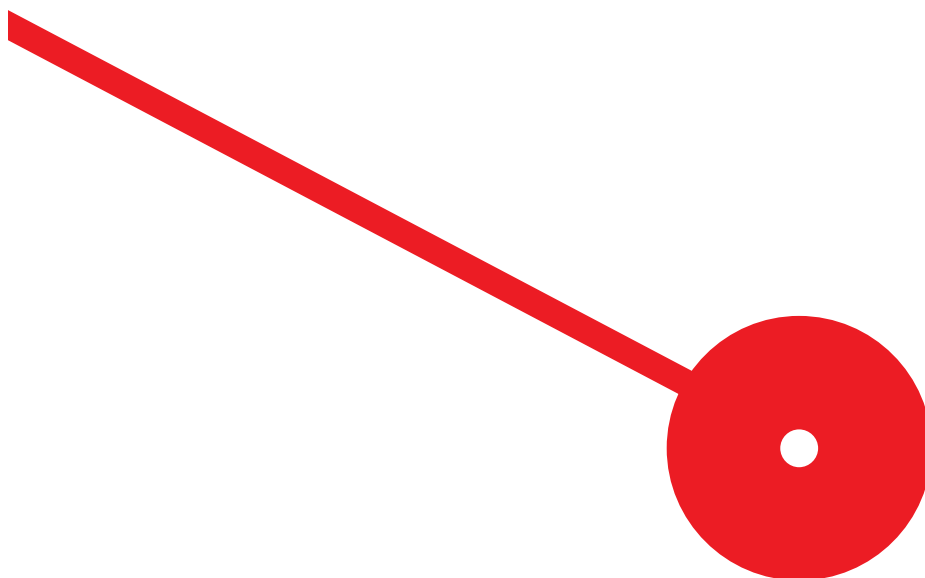




A importância do vínculo laboral no contexto migratório

Sophia Tribuzy Mello de Melo

10/2023





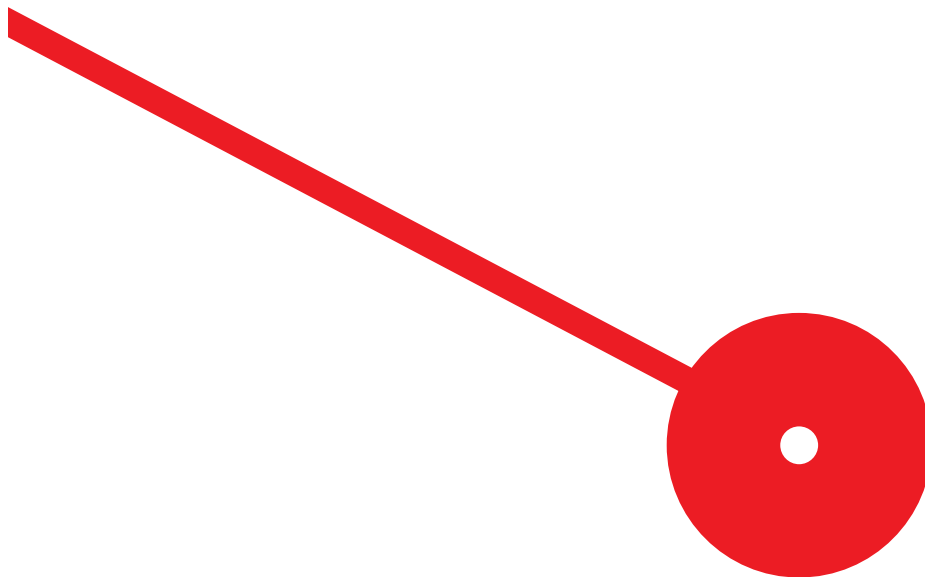
A importância do vínculo laboral no contexto migratório

Sophia Tribuzy Mello de Melo

(esta versão contém as críticas e sugestões do júri)

10/2023

Nome: A importância do vínculo laboral no contexto migratório.
10/2023



Índice

Agradecimentos	5
Resumo	6
Abstract	7
Introdução	8
1. Migração	9
1.1. Fatores relevantes para a legalização dos trabalhadores migrantes	17
1.1.1. Acesso à saúde	17
1.1.2. Acesso à educação	20
1.1.3. O reconhecimento de habilitações e competências	22
1.1.4. Acessibilidade jurídica	25
2. O caso específico das mulheres migrantes	27
2.1. O serviço doméstico	30
2.2. Trabalho precário	32
3. O Contrato de Trabalho	35
3.1. Características do contrato de trabalho	36
3.2. Fontes de direito do trabalho	39
3.3. Processo de formação do contrato de trabalho	42
3.4. Elementos do contrato de trabalho	44
3.5. Validade e invalidade do contrato de trabalho	47
3.5.1. Invalidade parcial	48
3.5.2. Invalidade total	48
3.6. O contrato promessa para estrangeiros como início do procedimento de legalização	49
4. Os casos duvidosos da existência de contrato de trabalho e a presunção de laboralidade	49
5. O contrato de trabalho celebrado com estrangeiros	52
5.1. Aspectos específicos da cessação de contrato de trabalho celebrado com estrangeiro 56	
6. O trabalho prestado por estrangeiros através de plataformas digitais	58
7. Procedimentos dos vistos e autorizações de residência concedidas a estrangeiros	61
7.1. O visto de trabalho e autorização de residência – o seu carácter fraco e efeitos para o vínculo laboral do contrato de trabalho	61
7.2. Os vistos	63

7.2.1.	<i>Visto Schengen</i>	63
7.2.2.	<i>Vistos concedidos no estrangeiro</i>	63
7.2.3.	<i>Visto de curta duração</i>	64
7.2.4.	<i>Visto de residência</i>	64
7.2.5.	<i>Visto de nómada digital</i>	64
7.2.6.	<i>Visto para procura de trabalho</i>	66
7.2.7.	<i>Visto para cidadãos CPLP</i>	66
7.2.8.	<i>Vistos Gold</i>	67
8.	<i>As autorizações de residência</i>	68
8.1.	<i>As autorizações de residência CPLP</i>	68
8.2.	<i>As autorizações de residência por via de estudo</i>	69
8.3.	<i>As autorizações de residência por via de trabalho</i>	70
9.	<i>Crimes relativos à migração</i>	71
9.1.	<i>Tráfico Humano</i>	72
9.2.	<i>O Caso de Odemira</i>	74
9.3.	<i>O Serviço de Estrangeiros e Fronteiras e o controlo da entrada em território português</i>	75
	<i>Conclusão</i>	79
	<i>Referências bibliográficas</i>	82
	<i>Webgrafia</i>	85

Agradecimentos

Ao meu Pai, que ficaria bastante feliz de ver todo o resultado do esforço aplicado para o desenvolvimento de um tema tão pessoal para mim como o deste trabalho.

À minha Mãe, um profundo agradecimento por todo o apoio na minha caminhada como estudante e imigrante em Portugal, e por todos os valores transmitidos ao longo da minha vida.

À Professora Helena Salazar, pela sua orientação, por todas as suas recomendações e pela sua disponibilidade ao longo da realização desta dissertação.

Às professoras incríveis que compõem o corpo docente do meu mestrado, agradeço pela partilha de conhecimento, experiências e competências durante estes dois anos. O contributo foi imprescindível para que tudo corresse da melhor forma.

A todas as pessoas que, de uma maneira ou de outra, contribuíram para que este trabalho fosse possível.

A todos, muito obrigada!

Resumo

O presente estudo incide, essencialmente, no vínculo laboral como um dos pontos iniciais para a integração de um estrangeiro em Portugal. Analisa a migração de uma forma geral, explicando algumas definições para determinados conceitos. Inicialmente, far-se-á uma breve alusão ao contexto migratório de uma forma geral e ao contexto em Portugal. Observar-se-á como a migração impacta Portugal e o resultado deste fenómeno no país.

São analisados alguns pontos importantes no contexto da migração, como por exemplo, o acesso à educação, o reconhecimento de habilitações e competências e além da acessibilidade jurídica. É também apontada uma perspetiva de género relacionada com as mulheres migrantes, e a tipificação dos trabalhos exercidos pelas mesmas.

Recorre-se ao Direito do Trabalho para analisar a estrutura dos vínculos laborais, pretendendo-se perceber a estrutura de um contrato de trabalho e observar os casos que, apesar de não qualificados como tal, possuem semelhanças a essa figura. Não é demais referir que o foco principal está sempre no contrato de trabalho celebrado com o cidadão migrante em Portugal.

Este estudo destaca também a importância do emprego como um fator de peso no que toca à permanência e legalização de um imigrante em Portugal. Nessa lógica, tem-se em consideração os procedimentos existentes com vista à legalização de estrangeiros residentes em Portugal, ou que o pretendam vir a residir. Portanto os vistos e as autorizações de residências são objeto de análise.

Por último, no contexto da entrada de cidadãos estrangeiros em território nacional, é abordada a atual situação do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras e a sua extinção. São abordados os efeitos nocivos relacionados com a entrada ilegal de cidadãos em território nacional, fazendo também referência aos crimes relacionados com a imigração.

Palavras-chave: migração –vínculo laboral – vistos – contrato de trabalho

Abstract

The present study focuses, essentially, on the employment relationship as one of the starting points for the integration of a migrant in Portugal. It analyzes migration in general, explaining some definitions for certain concepts. Initially, a brief allusion will be made to the migration's general context and to Portugal's general context. It will be observed how migration impacts Portugal and the result of this phenomenon in the country.

Some important points in the context of migration are analyzed, such as access to education, recognition of qualifications and skills and legal accessibility. A gender perspective related to migrant women is also pointed out, and the typification of the jobs carried out by them.

Labor Law is used to analyze the structure of employment relationships with the aim of understanding the structure of an employment contract and observing cases that, despite not being qualified as such, have similarities to this figure. It goes without saying that the focus is always on the employment contract signed with the migrant citizen in Portugal.

This study also highlights the importance of employment as a major factor regarding the permanence and legalization of a foreigner in Portugal. In this logic, account is taken of the existing procedures for the legalization of foreigners residing in Portugal, or who intend to become so. Therefore, visas and residence permits are objects of analysis.

Finally, in the context of the entry of foreign citizens into national territory, the current situation of the Foreigners and Borders Service and its extinction is addressed. The harmful effects related to the illegal entry of citizens into national territory are addressed, also referring to crimes related to immigration.

Keywords: migration – employment bond – visas – labor contract

Introdução

Desde que há registo, a imigração internacional tem sido uma realidade num mundo em constante evolução. As razões para tal são diversas. Algumas delas estão relacionadas, por exemplo, com guerras, escassez de oportunidades de trabalho, razões religiosas, ameaças à integridade física e psicológica, entre outros. Regra geral, a razão da imigração está relacionada com o sonho em ter uma qualidade de vida melhor no país destino, face à realidade sentida no país de origem.

Um dos pontos principais, para a maioria dos imigrantes aquando do início de uma nova vida, é a sua inserção no mercado laboral. Dito isto, encarar o vínculo laboral como a porta de entrada para a construção dessa nova realidade é plausível. É importante ter em conta que, o primeiro passo para ingresso no mercado de trabalho pode não ser fácil para a maioria dos trabalhadores e para um estrangeiro essa dificuldade tende a ser acrescida. Ao obter um emprego, geralmente existe acesso a uma fonte regular de rendimento, contribuindo para uma estabilidade financeira, estabilidade essa que se revela fundamental para a maioria das pessoas.

Além disso, a sensação de exercer um papel ativo na sociedade, contribuindo para o crescimento económico do país, através do trabalho, fortalece a integração na sociedade. É válido ressaltar que a inserção de uma pessoa migrante não depende exclusivamente do vínculo laboral, mas a análise realizada nesse trabalho conta com esse elemento como um ponto de início para contribuir para a perceção dessa integração numa perspetiva geral.

Assim, este trabalho, tem como intuito analisar a importância do vínculo laboral no contexto migratório português e para tal, antes de mais, é necessário perceber como a estabilidade no trabalho impacta diretamente a realidade de um migrante.

Os migrantes referenciados no presente estudo são oriundos dos Estados-Membros da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), com um enfoque no Brasil. A CPLP é composta por Angola, Brasil, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Guiné Equatorial, Moçambique, Portugal, São Tomé e Príncipe, e Timor-Leste.

1. Migração

Nos termos do artigo 13.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), toda a pessoa tem o direito de circular e escolher a sua residência no interior de um estado. Ou seja, migrar é um direito humano. O artigo 21º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê a proibição da discriminação, e nos termos da letra da lei do próprio artigo, é proibida toda a discriminação em razão da nacionalidade.¹

O fenómeno migratório é definido por John Jackson em uma tripla dimensão: primeiramente, é necessário considerar a migração como uma movimentação significativa através de uma fronteira administrativa claramente estabelecida. Em segundo lugar, a migração deve ser entendida como um fenómeno contínuo dentro de um limite temporal específico. Terceiro, a migração deve necessariamente envolver uma transição social bem definida, que implica uma mudança de status ou uma alteração no relacionamento com o ambiente circundante, tanto físico quanto social. (Jackson, 1991)

De acordo com Papademetriou, com o aumento da migração, houve aumento da ansiedade relativamente à migração. O autor considera que as raízes principais desse sentimento residem na observação da velocidade com a qual a migração tem crescido, o que tem servido de combustível natural para as ansiedades culturais e sociais e trouxe inseguranças e apreensões relativamente a identidade nacional. Considera ainda que esta ansiedade decorre do facto de que muitos, e por vezes a maioria dos migrantes tem em seu país de origem diferentes culturas, estruturas sociais e distâncias étnicas relativamente ao país destino. (Papademetriou, 2013)

Como os governos e as sociedades de receção podem preparar-se de forma inteligente para a migração é uma pergunta feita por Papademetriou. O autor considera que as migrações são sempre difíceis, portanto as partes devem cumprir com os seus papéis. O governo encontra-se encarregado de providenciar estruturas legais para a entrada, contratação e integração dos migrantes: atender de forma cuidadosa a problemas de segurança, incluindo o controlo da imigração pela “porta de trás” e experimentar com vários tipos de migrantes para obter uma boa mescla de pessoas. Papademetriou observa um ponto de vista prático e simples de como o

¹ Observatório das migrações. Factsheets: Escola de Verão em Migrações
<https://www.om.acm.gov.pt/-/factsheets-escola-de-verao-em-migracoes>, acedido em 26 de agosto de 2023.

desenvolvimento da relação país-migrante pode ter uma boa perspectiva. E a “back door” aponta para a necessidade de vigilância à imigração ilegal. (Papademetriou, 2013)

Segundo Teresa Cierco o fenómeno migratório tem apresentado uma evolução complexa, assumindo novas dimensões, motivações e enquadramento jurídicos. No entanto, dentre as causas migratórias, os tipos predominantes ainda são as migrações laborais (tanto de trabalhadores legais quanto ilegais) e as migrações de refugiados e pessoas deslocadas. (Cierco, 2017)

Teresa Cierco aponta a questão política no assunto das migrações internacionais, para além das variáveis de espaço, tempo e sociabilidades. Ou seja, não são suficientes as disparidades de rendimento existentes entre os países de destino e os países de origem, ou mesmo a vontade de sair e o desejo de entrar noutro país. O elemento determinante que confere às migrações internacionais o seu carácter de fenómeno social distinto é o fato do Estado exercer o direito de soberania e o poder de controlar quem pode entrar, permanecer. E isto define as migrações internacionais como um processo social específico. (Cierco, 2017)

Zoelberg aponta que ser um fenómeno social distinto decorre da natureza política inerente à migração, uma vez que o processo migratório implica não apenas uma realocação física, mas também uma mudança de jurisdição e de pertencimento. (Zoelberg, 1989)

As oportunidades que surgem na medida em que uma pessoa decide migrar para um país novo vão depender de vários fatores como qualificações académicas e profissionais, mercado de trabalho, e etc. Em Portugal existem vários migrantes de diferentes origens e diferentes contextos socioeconómicos. Uma grande parte dos migrantes que vem para o país vem para trabalhar, estudar ou os dois. Em busca de uma vida melhor. É relevante analisar os cargos que esses migrantes ocupam uma vez que se encontrem já minimamente mais integrados no país. A partir desse ponto pode-se analisar como a migração é benéfica para Portugal. (Rego et al., 2010)

O estudo do perfil do migrante é importante, porque procura traçar um padrão das pessoas que ingressam na realidade portuguesa. Sendo esta uma forma de exercer um certo controlo, e na medida em que existe um padrão é possível tomar medidas mais específicas no que toca à integração. Para o Estado isso é uma forma de analisar os benefícios económicos trazidos por

essas pessoas. Porque avaliar as qualificações académicas, por exemplo, e avaliar o background académico e profissional de um migrante que opta por Portugal como destino é um indicador também do rumo que o futuro do país pode tomar. (Rego et al., 2010)

É possível então haver documentos como, por exemplo, o plano estratégico para migrações (PEM) 2015-2020, proveniente da Resolução do Conselho de Ministros n.º 12-B/2015, que traça um perfil e reconhece a importância disto ser feito. Este programa do XIX Governo Constitucional comprometeu-se a implementar políticas adequadas para promover a integração social da população migrante, tendo como áreas prioritárias a cultura, a língua, a educação, o emprego e a qualificação profissional. Além disso, esse mesmo Programa estabeleceu como objetivo principal fortalecer a conexão efetiva entre Portugal e os cidadãos residentes no exterior. No âmbito económico, o estímulo ao empreendedorismo, à inovação e uma maior internacionalização foram igualmente definidos como prioridades do Governo.

Além disso, de acordo com o Plano de Ação da Economia Social, todos os dias por volta de 2,8 milhões de entidades da economia social na Europa oferecem soluções concretas para desafios pertinentes enfrentados pelos Estados-Membros, dentre eles a criação e manutenção de empregos de qualidade que contribuem para a inclusão social e no mercado de trabalho dos grupos desfavorecidos e para a igualdade de oportunidades para todos. A economia social complementa os esforços dos Estados-Membros para integrar os jovens e os grupos desfavorecidos, e estão aqui incluídas pessoas oriundas de um contexto de migração, minorias étnicas, ou raciais no mercado de trabalho e na sociedade em geral.²

Além do mais o Plano de Ação da Economia Social, uma das preocupações é melhorar a igualdade de género uma vez que muitas mulheres têm acesso ao mercado de trabalho através de empregos criados por esta economia e, por outro, os serviços sociais e de cuidados prestados pela economia social permitem que as mulheres acedam ao mercado de trabalho em geral.

Para efeitos de distinção entre de conceitos, imigrante³ é aquele que ou quem imigra ou vem estabelecer-se em região ou país diferente do seu. Emigrante⁴ é aquele que ou quem emigra ou

² Plano de ação para a economia social

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0778&qid=1644937802979>, acedido em 26 de agosto de 2023.

³ <https://dicionario.priberam.org/imigrante>, acedido em 26 de agosto de 2023.

⁴ <https://dicionario.priberam.org/emigrante>, acedido em 26 de agosto de 2023.

vai estabelecer-se noutra região ou noutro país. E a migração⁵ consiste em ato ou efeito de migrar; ato de passar de um país ou de uma região para outro. Durante o texto do trabalho, os conceitos de imigração e migração serão mencionados, com maior referência à migração. Isto porque o objetivo é focar na ação da migração num contexto geral para definição de conceitos, e também nos estrangeiros que decidem sair dos respetivos países para residir em Portugal.

Por conseguinte, a diferença entre situações migratórias consiste na motivação por detrás. Por exemplo, no caso dos migrantes e dos refugiados, enquanto um migrante decide se deslocar de seu país de origem para outro país com o objetivo de estabelecer residência permanente no destino, geralmente por melhores oportunidades num geral, o refugiado foge do seu país de origem devido a perseguição, guerra, conflito armado ou violações graves de direitos humanos. Há aqui uma busca por proteção internacional. O reconhecimento dos refugiados como tal é de acordo com a Convenção das Nações Unidas sobre o Estatuto dos Refugiados. Existe aqui o direito a proteção, assistência e possivelmente estatuto de refugiado.⁶

Tanto um como o outro têm direitos e proteções garantidos pelo direito internacional, entretanto os procedimentos de entrada, permanência e proteção variam consoante o caso, e as leis de cada país. No caso de Portugal, e no estudado na presente tese, pretende-se analisar os procedimentos enfrentados por estrangeiros enquanto migrantes.

Nas palavras de Teresa Cierco, a definição de conceitos é uma tarefa complicada, mais ainda se tratando de conceitos relacionados com o complexo migratório, um dos fenómenos sociais mais significativos do mundo contemporâneo. A falta de definições claras e a diversidade de subcategorias migratórias utilizadas, juntamente com a dificuldade de quantificar as deslocações representam obstáculos para uma compreensão adequada dos problemas, e torna-se difícil desenvolver políticas adequadas sobre uma dada realidade em um determinado momento. (Cierco, 2017)

Teresa Cierco aponta a o aumento da dificuldade de definição que rodeia o conceito de refugiado devido ao aumento da prática internacional e das terminologias com ela relacionada.

⁵ <https://dicionario.priberam.org/migra%C3%A7%C3%A3o> , acessido em 26 de agosto de 2023.

⁶ Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados (1951) https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Convencao_relativa_ao_Estatuto_dos_Refugiados.pdf, acessido em 26 de agosto de 2023.

A autora contrapõe as concepções atreladas aos refugiados com os “imigrantes económicos”. Enquanto os primeiros não dispõem de recursos financeiros, não possuem conhecimentos sobre a língua do país de destino, nem da cultura, e junto a isso tiveram de abandonar o seu país, o seu domicílio e a sua família. Já os segundos parecem ter um espaço de escolha maior. O imigrante económico tem como objetivo fugir a pobreza e a miséria do seu país de origem. (Cierco, 2017)

Nas palavras de Teresa Cierco, o migrante é livre de escolher o seu local de destino e é, em certa medida, livre de voltar ao seu lugar de partida. O refugiado não é livre; independentemente do motivo, as condições da sua partida fazem com que ele vá, não para onde quer, mas para onde ele pode. Por uma ótica jurídica existe liberdade de escolha do migrante, enquanto por uma ótica sociológica há um reconhecimento mais incisivo das restrições e dos desafios para além da barreira legal que tanto os migrantes quanto os refugiados enfrentam. (Cierco, 2017)

Para Alessandro Pinzani o termo migrante engloba de forma bastante simplista uma forma de ser, não a ação específica de migrar, deixam de ser pessoas que escapam à guerra, à fome, à pobreza para se converterem a “imigrantes”. Na opinião do autor não se faria uso de uma palavra com significado ontológico para referir-se a um jogador de futebol que muda de uma equipa para outra, ou a um gerente que ocupa um posto em uma corporação internacional e trabalha sucessivamente em diferentes países. De uma certa forma pessoas que ocupem posições sociais “bem vistas”, mesmo que também mudem de um país para outro por razões económicas, e façam principalmente para melhorar a sua qualidade de vida, quase nunca são conhecidos como migrantes e muito menos como migrantes económicos, o que não deixam de ser em sentido estrito. (Pinzani, 2020)

O autor ainda vai mais a fundo e aponta que o termo “migrantes económicos” é utilizado pelos representantes políticos e agentes públicos para designar aqueles indivíduos que se dirigem à Europa com o intuito de obter melhores condições económicas, fazendo com que seja estabelecido uma distinção em relação a quem solicita o estatuto de asilo ou refugiado, e busca escapar de conflitos armados ou perseguições em seu país de origem. A adoção desse termo pelos agentes públicos objetiva estabelecer uma diferenciação entre os considerados “merecedores”, ou seja, os refugiados que deveriam receber acolhimento, pelo menos até que a situação em seus países de origem se estabilize, apesar de as sociedades ocidentais

apresentarem uma crescente relutância em conceder asilo a esse grupo de indivíduos refugiados. Os migrantes “não merecedores” parecem se caracterizar como um grupo de pessoas que busca exclusivamente uma melhora económica, ao ponto que não se caracterizam como refugiados, mas se torna impensável permanecer no país de origem. (Pinzani, 2020)

A migração é uma das formas principais de manifestação da globalização. A migração internacional tem uma grande capacidade de influenciar o desenvolvimento tanto no país destino quanto no país de origem. Por outro lado, a migração de pessoas altera o perfil demográfico de ambos os países. Também resulta no movimento de recursos tangíveis e intangíveis entre países. (Triandafyllidou, 2018) Os recursos referidos pela autora consistem em mão de obra disponível para ingressar no mercado de trabalho dos países.

O índice de migração existente em Portugal é tão alto porque o país viabiliza essa entrada de estrangeiros, por motivos como o envelhecimento demográfico da população portuguesa e a emigração dos nacionais. Já em 2009 Papademetriou apontou os temores da Comissão Europeia relativamente as políticas nacionais e internacionais porque não haverá trabalhadores suficientes ou com habilidades suficientes adequadas para substituir aqueles que se aposentarão. O autor aponta uma informação de 2009, em seu artigo de 2013, e atualmente no ano de 2023, o envelhecimento demográfico da Europa como um todo é uma realidade que assola os países membro da União Europeia. (Papademetriou, 2013)

Relativamente a fatores motivadores da migração, o envelhecimento demográfico da população portuguesa e os migrantes são elementos conectados. Para Liliana Azevedo o primeiro encontra-se relacionado ao regresso de migrantes portugueses em idade de reforma e a migração de pensionistas estrangeiros para Portugal, atraídos por benefícios fiscais com o regime de residentes não habituais (RNH). (Azevedo, 2022)

A autora considera a evolução da população estrangeira residente em Portugal e a evolução da migração de regresso de portugueses, especificamente da Suíça, após quatro décadas de mão de obra emigrada em massa para o país como elementos que compõe a realidade portuguesa e consequentemente impactam o desenvolvimento económico. (Azevedo, 2022)

Além disso, há necessidade em Portugal de migrantes para realizarem algumas tarefas que os portugueses não querem realizar. Como por exemplo na área de restauração, hotelaria e obras – e observa-se uma grande concentração de estrangeiros a trabalhar nesses setores, uma vez

que é preciso mão-de-obra, e os estrangeiros precisam de trabalho. Trabalhos mais braçais, como na área de construção, da restauração e de hotelaria são ocupados em grande maioria pelos migrantes – isto mostra disponibilidade nessas áreas, ou seja, vagas, e até uma necessidade que sejam ocupadas por pessoas.

Continua a existir uma necessidade contínua de trabalhadores para atender às demandas de mão de obra de empresas, para que o nível de atividade seja mantido, e até expandido. Há também a preocupação no financiamento de aposentadorias e cuidados de saúde para pessoas aposentadas – e isto apresentará indubitavelmente uma sobrecarga para os orçamentos públicos. Aumentar as horas de trabalho ou as taxas de participação a fim de se obter mais produtividade, com um número de trabalhadores ativos a diminuir não será suficiente para compensar as necessidades consequentes a esta realidade. Conclui Papademetriou que o recurso a uma maior imigração de mão de obra parece uma consequência inevitável. (Papademetriou, 2013)

Além disso, no caso de migrantes que não falam português, o ambiente de trabalho pode ser um local propício para a prática e o aprendizado do idioma do país de destino. Também é possível que além de capacitação linguística, exista a oportunidade de adquirir novas habilidades, conhecimentos e experiências profissionais, e isso não apenas contribui para o desenvolvimento pessoa, mas amplia as perspectivas no mercado de trabalho, uma vez que as chances de se obter outros empregos futuros tende a aumentar. (Rego et al., 2010)

Pela posição hierárquica de referência que a constituição da república portuguesa ocupa, temos nela consagrados princípios que devem ser observados no ramo do direito do trabalho como um todo, tendo em consideração que esta relação entre o Direito do Trabalho e a Constituição é bastante rica para a análise de direitos e deveres de trabalhadores, nacionais e estrangeiros. É válido ressaltar que existem princípios constitucionais que detém mais relevância para o Direito do Trabalho.

Em conexão ao princípio da igualdade previsto no artigo 13.º da CRP, temos o artigo 4.º do Código de Trabalho diz que “o trabalhador estrangeiro ou apátrida que esteja autorizado a exercer uma atividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.”

Nessa lógica, não pode existir discriminação, positiva ou negativa, do trabalhador estrangeiro relativamente aos demais trabalhadores com a nacionalidade portuguesa. Para este efeito temos os artigos 14.º do Código Civil e 15.º da Constituição da República Portuguesa que devem ser analisados juntos. Eles estabelecem os princípios da equiparação e da reciprocidade, ou seja, que os estrangeiros e apátridas que se encontrem ou residam em Portugal tem os mesmos direitos que os cidadãos portugueses, com exceção daqueles que os seus estados de origem não reconheçam aos cidadãos portugueses que la residam. E esta equiparação de direitos sofre, no entanto, a restrição imposta pelo artigo 15.º, n.º 2 da CRP relativamente a direitos políticos, ao exercício de funções públicas que são por lei consagrados exclusivos aos cidadãos portugueses (ser presidente da república por exemplo).

Portugal tem incluído na CRP um catálogo de direitos laborais, conferindo constitucionalidade a aspetos fulcrais do trabalho. Este elenco de direitos tem índoles diversas, podendo ser categorizados em direitos individuais gerais, em direitos individuais dos trabalhadores e ainda em direitos de exercício coletivo. Dependendo da situação analisada esta distinção se faz mais pertinente e relevante.

De acordo com a Organização Internacional para as Migrações (OIM)⁷, o número de indivíduos a residir fora do seu país de nascimento ou origem tem crescido substancialmente nas últimas décadas. Olhando de uma forma lógica para as motivações para a migração podemos fazer uma relação custo e benefício de todo esse projeto que a migração representa, com base no período temporal em que irá ocorrer. Ou seja, resulta da avaliação da perspectiva de crescimento dentro do mercado em que se pretende ingressar, da demanda de trabalho, da oferta de oportunidades; bem como o contexto económico que é consequente dessas variantes.

Atualmente, outro cenário que pode ser motivador é que para além de emigrantes portugueses retornarem para viver em Portugal a reforma, há também migrantes de variadas nacionalidades, com predominância europeia, a escolher Portugal como destino para viverem a reforma também. Todos esses cenários implicam mudanças incontroláveis no contexto socioeconómico português.

⁷ Organização Internacional para as Migrações
<https://www.retornovoluntario.pt/sobre.php>.

Ser migrante é um estatuto, no sentido que é uma forma em que a sociedade qualifica os sujeitos dessa forma. Nas palavras de Alessandro Pinzani, ao lado de todas estas formas de sofrimento, há outra forma relacionada especificamente com o fato de que a sociedade a que chegaram não apenas os rotula como migrantes, mas também parece considerá-los como nada mais do que migrantes. O autor exprime de uma forma bastante clara as variáveis que compõem a realidade de um migrante. Antes, durante e depois de migrar. (Pinzani, 2020)

Ser um estrangeiro configura um estatuto bastante diferente de ser um nacional. E isto pode ter reflexos diretos na busca por um emprego e inserção no mercado de trabalho. Partindo da perspectiva do trabalho como um ponto impulsionador para a integração de uma pessoa estrangeira no país que ingressa temos o trabalho como ferramenta para essa inserção. Para esse efeito, uma explanação do direito português e dos vínculos laborais é então necessária para que seja possível perceber a conexão intrínseca que existe entre os migrantes e o trabalho.

1.1. Fatores relevantes para a legalização dos trabalhadores migrantes

Existem fatores subjacentes a migração, e um deles é o contrato de trabalho que pode ser visto como um elemento central de legalização da migração, entretanto existem outros pontos que vão além do aspeto legal e que fazem a integração depender para ser mais efetiva e inclusiva. Alguns desses são considerados abaixo, como por exemplo o acesso a saúde, o acesso à educação de migrantes, o reconhecimento de habilitações e competências, e a acessibilidade jurídica.

1.1.1. Acesso à saúde

O número de utente do Serviço Nacional de Saúde (SNS) é o documento que permite o acesso aos serviços públicos de saúde nas mesmas condições e pagando o mesmo valor reduzido que os cidadãos nacionais. Para obter o número de utente do SNS os cidadãos estrangeiros devem requerer a inscrição no registo nacional de utentes (RNU) no Centro de Saúde da sua área de residência, através do website do SNS.

Existem algumas peculiaridades dependendo da origem do estrangeiro. Como é o caso do estrangeiro de origem brasileira, porque devido ao Acordo de Previdência Social⁸ celebrado entre o Brasil e Portugal⁹, o cidadão brasileiro que possua o PB4 garante o seu direito à assistência médica e hospitalar em Portugal e Cabo Verde. Este certificado é obtido através de um formulário emitido por um órgão brasileiro, mais precisamente pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Através deste documento, o brasileiro que o possua em mãos têm o direito de ser atendido por médicos e hospitais públicos como se fossem cidadãos locais. Ou seja, não estão sujeitos ao pagamento de valores superiores ao que um cidadão português pagaria.

O PB4, também conhecido como PT-BR/13 ou ainda Certificado de Direito à Assistência Médica (CDAM) é um acordo firmado entre Brasil e Portugal, Cabo Verde e Itália que garante o acesso aos cidadãos ao sistema público de saúde dos respectivos países. Este documento serve como um seguro saúde gratuito, assegurando aos brasileiros o atendimento médico nos países do Acordo, e também aos cidadãos estrangeiros é garantido o acesso ao Sistema Único de Saúde (SUS), sendo este o sistema de saúde do Brasil.

O PB4 pode ser usado pelos brasileiros que vão fixar residência em Portugal, e também por brasileiros que estejam a viajar a turismo. O mesmo pode ser feito pelas pessoas dos países do Acordo.

Este documento tem validade de 1 ano, podendo ser renovado após este período.

Um dos benefícios principais desse documento é que, por exemplo, um brasileiro que precise fazer uso do sistema de saúde português, está sujeito a pagar a mesma coisa que um nacional, ou seja, não paga a mais pelo serviço. Sem o PB4, haveria sujeição de pagamento adicional pela despesa.

Sendo seguro de viagem é um dos documentos obrigatórios exigidos, para estrangeiros, ao entrar em países que fazem parte do Acordo Schengen, como é o caso de Portugal é necessário contratar um serviço de seguro de saúde para entrar em território português. Entretanto para os casos do visto de residência para procura de trabalho, válido por 120 dias, é obrigatória

⁸ Acordo de Seguridade Social ou Segurança Social entre o Governo da República Federativa do Brasil e o Governo da República Portuguesa

http://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/3_081014-105451-161.pdf, acessado em 26 de agosto de 2023.

⁹ Acordo Adicional que altera o Acordo de Seguridade Social ou Segurança Social entre a República Federativa do Brasil e a República Portuguesa

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D7999.htm, acessado em 26 de agosto de 2023.

apresentar um seguro de viagem, não sendo o PB4 suficiente. Para os demais vistos o PB4 pode complementar esse seguro de viagem.¹⁰

É então necessário que um cidadão estrangeiro forneça um dos seguintes documentos: (1) atestado PB4 no caso de cidadãos brasileiros, (2) Autorização de Residência no caso de cidadãos com visto de residência, (3) Atestado de Residência no caso de cidadãos que residam em Portugal há mais de 90 dias, (4) Certificado de Registo de Cidadão da União Europeia ou (5) Cartão Europeu de Seguro de Doença no caso de cidadãos da União Europeia.

De qualquer forma, independentemente da nacionalidade, todo estrangeiro que necessite de qualquer tipo de cuidados de saúde, estando de viagem ou a residir em Portugal, tem o direito a ser assistido num centro de saúde ou hospital. Nessa lógica, um estrangeiro com residência legal em Portugal pode pedir o número de utente do Serviço Nacional de Saúde (SNS), tendo assim direito a assistência médica nos serviços das sanidades públicas do SNS.¹¹

Portanto, para efetuar a inscrição no sistema nacional de saúde é preciso estar legal no país, e ter um atestado do sistema de saúde do país de origem (para os casos em que se aplique). O processo em teoria é fácil, e está disponível na internet, porém na prática os estrangeiros acabam por enfrentar outros problemas no caminho. Estando o número de utente condicionado à legalização, pode-se concluir que a demora para a obtenção de um documento ou/e a falta de conhecimentos dos procedimentos legais coloca em causa uma condição mínima para a existência de uma vida digna para uma pessoa. Para efeitos legais, temos o Despacho n.º 1668/2023, de 2 de fevereiro, que define as regras de organização e os mecanismos de gestão referentes ao Registo Nacional de Utentes, assim como as regras de registo do cidadão no Serviço Nacional de Saúde e de inscrição nos cuidados de saúde primários.

Além do mais o sistema nacional de saúde encontra-se sem médicos suficientes para a quantidade de utentes do país. O problema do envelhecimento populacional além de ser um fator que influencia o incentivo à migração em Portugal, afeta o sistema de saúde diretamente.

¹⁰ CDAM-PB4: assistência médica para brasileiros em Portugal

<https://viajantesolo.com.br/viajar-sozinha/saude/cdam-assistencia-medica-em-portugal>, acessado em 26 de agosto de 2023.

¹¹ Se estiver doente, quais os meus direitos e deveres? Fórum ACM

<https://forummigrante.acm.gov.pt/knowledge-base/se-estiver-doente-quais-sao-os-meus-direitos-e-deveres/#:~:text=Se%20estiver%20doente%2C%20quais%20s%C3%A3o%20os%20meus%20direitos,Sa%C3%BAde%20u%20num%20Hospital%20%28em%20caso%20de%20urg%C3%Aancia%29>. Acessado em 26 de agosto de 2023.

Na medida em que uma pessoa envelhece, é lógico que precise de mais assistência médica, mas se há mais pessoas idosas, mais utentes estrangeiros e menos médicos, há um problema.

O incentivo à migração em um país com uma área como o acesso à saúde pública soma ao problema da falta de estruturas que Portugal tem para a receção de estrangeiros. O país enfrenta dificuldades para prestar assistência aos portugueses, ter dificuldades para prestar assistência aos migrantes é uma consequência previsível.

1.1.2. Acesso à educação

São apontados por Papademetriou alguns desafios importantes relativamente a migração. Um deles é a integração do migrante na sociedade. Muito frequentemente alguns grupos de imigrantes e seus filhos incorrem em desvantagem e ficam para trás em comparação aos nativos no que diz respeito à habilidade de linguagem, educação, acesso a oportunidades (empregos, renda, qualidade de moradia) e engajamento sociopolítico. Desse primeiro ponto o resultado consiste em muitos imigrantes e seus filhos poderem ser vistos pelos nativos com uma certa impaciência, se não desconfiança e suspeita. (Papademetriou, 2013)

Todas as crianças têm total direito ao acesso à educação, independentemente da situação perante as leis do país de acolhimento. Sendo assim todas as pessoas possuem o direito de frequentar a escola e dele usufruir como qualquer outra criança. Em relação à matrícula, só pode ser recusada caso as vagas da escola pretendida estejam todas preenchidas.

Em relação à permanência regular dos pais em Portugal, o país tem legislação específica para efetuar o registo dos cidadãos estrangeiros menores em situação ilegal, regulada através do DL nº 67/2004, de 25 de março, permitindo-lhes o acesso à educação, tal como acedem os menores em situação regular no território nacional. Na prática existe uma fila de espera para a matrícula no ensino básico ou do ensino secundário. E a educação é um fator extremamente atrativo para migrantes em Portugal, tanto para jovens que procuram ingressar em universidades quanto para pais de crianças do ensino básico ou secundário. Separando entre o grupo de pessoas que falam português, e o grupo de pessoas que não fala português, porque aqui além dos obstáculos decorrentes da integração, soma-se a barreira linguística.

De acordo com o Observatório das Migrações, há alunos de 127 nacionalidades diferentes a estudar em Portugal, a maioria no Ensino Básico (82,3%). Com o passar dos anos, o ingresso de estrangeiros no ensino português só aumenta. Se o português não é o idioma oficial ou falado fluentemente em casa, as crianças podem enfrentar desafios na comunicação e compreensão das aulas, sendo o desempenho académico a integração na sala de aula afetados diretamente. Somado a esta situação existem bastantes diferenças culturais considerando que Portugal recebe estrangeiros dos quatro cantos do mundo; o estigma e a discriminação podem ter impacto na autoestima, na motivação e no próprio envolvimento escolar dessas crianças.¹²

Neste ponto do acesso à educação é importante para as crianças que o seu ambiente em casa se encontre minimamente estruturado, ou seja, que exista uma fonte de renda estável, podendo assumir que os seus responsáveis possuam um trabalho com um salário estável, até porque isto tem influência no fluxo de uma vida saudável, por exemplo, na compra de comida, bens de primeira e segunda necessidade, e a contribui para a estabilidade da atmosfera emocional do lar.

Além do ambiente em casa, na instituição de ensino o apoio educacional adicional é bastante necessário para a maioria dos casos. Dependendo das necessidades individuais das crianças migrantes, uma atenção especial pode ser necessária, seja por impedimentos linguísticos, ou até mesmo por existir um contexto familiar instável. Ou seja, aulas de português, programas de tutoria ou serviços de integração escolar são formas possíveis de se atender às necessidades dos alunos migrantes, entretanto a disponibilidade e acessibilidade desses recursos podem em vários casos não ser suficientes para abranger todas as pessoas.

Para estes efeitos, o Alto Comissariado para as Migrações (ACM) dispõe de uma linha de apoio a migrantes e de um Gabinete de Promoção da Aprendizagem da Língua Portuguesa (GLPT). Existem cursos de português, o ACM dispõe dos Português Língua de Acolhimento (PLA). Os cursos de PLA criados no âmbito da Portaria n.º 183/2020, de 5 de agosto (alterada pela Portaria n.º 184/2022, de 21 de julho), visam responder às necessidades de aprendizagem da língua portuguesa junto de pessoas migrantes em Portugal. Estes cursos asseguram e certificam os

¹² Faltam apoios para alunos estrangeiros a estudar em Portugal
<https://www.dn.pt/sociedade/faltam-apoios-para-alunos-estrangeiros-a-estudar-em-portugal-15955933.html>, acessido em 26 de agosto de 2023.

níveis A1+A2 (Utilizador elementar) e B1+B2 (Utilizador Independente), de acordo com o Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas (QECRL).¹³

Os cursos PLA são destinados a cidadãos, com 16 ou mais anos, cuja língua materna não seja o português e/ou que não possuam competências básicas, intermédias ou avançadas na língua portuguesa de acordo com o QECRL.

Quem pretenda beneficiar dessa medida deve ser portador de autorização de residência, mediante os termos da legislação nacional aplicável aos cidadãos estrangeiros, ou então comprovativo de início de procedimento de prorrogação de permanência em território nacional ou de concessão ou renovação de autorização de residência; comprovativo da apresentação do pedido de proteção internacional ou de proteção temporária; e comprovativo de atribuição do Número de Identificação de Segurança Social (NISS).

Estes cursos PLA abrangem também os cidadãos titulares de visto de curta duração para trabalho sazonal, visto de estada temporária ou visto de residência.

De acordo com o website do Alto Comissariado para as Migrações, o domínio da língua portuguesa não só permite a comunicação com outras pessoas, e uma melhor interação com a sociedade de acolhimento, como também se revela fundamental para uma integração plena na sociedade portuguesa, incluindo no mercado de trabalho.

1.1.3. O reconhecimento de habilitações e competências

O reconhecimento em Portugal de habilitações de licenciaturas, mestrados e outras qualificações obtidas no estrangeiro é regulado pela Lei n.º 113/2017, de 29 de dezembro, que estabelece o regime jurídico de reconhecimento de graus académicos e diplomas de ensino superior atribuídos por instituições de ensino superior estrangeiras.

O organismo responsável por este processo de reconhecimento em Portugal é a Direção-Geral do Ensino Superior (DGES), que atua em cooperação com as instituições de ensino superior portuguesas. A correspondência deverá ser avaliada tendo como referência os anos de formação académica.

¹³ Aprendizagem da Língua Portuguesa <https://www.acm.gov.pt/-/como-posso-frequentar-um-curso-de-lingua-portuguesa-para-estrangeiros->, acessado em 26 de agosto de 2023.

Até os 12 anos de escolaridade o responsável é o Departamento do Ministério da Educação. Dentro deste período o responsável é o Departamento do Ensino Básico até os 9 anos. Entre os 9 e os 12 anos é o Departamento do Ensino Secundário.

O processo de pedido de equivalência ou correspondência requer uma análise individual, em que a decisão final é sempre tomada pela instituição de ensino superior, sem ser possível haver renovação automática.

O Gabinete de Apoio ao Reconhecimento de Habilitações e Competências, e também o Centro de Informações sobre o Reconhecimento de diplomas, são responsáveis por apurar os níveis de correspondência do Ensino Superior. Ou seja, os diplomas de faculdades e cursos superiores, por exemplo, estão a cargo destes órgãos.

As entidades acima mencionadas estão sob a alçada da Direção Geral do Ensino Superior. (Valles, 2022)

A inserção laboral e a mobilidade profissional de imigrantes qualificados fazem parte de uma realidade que tem efeito direto na vida que um estrangeiro pretende se estabelecer em Portugal. Essa situação pode ser considerada antiga e multidimensional e se tem tornado mais complexa com o passar do tempo, tendo em consideração a evolução no contexto das migrações internacionais da mesma forma que tem acontecido em outros países de imigração. (Valle et al., 2008)

Foi observado que, ao longo dos anos em Portugal, a imigração de pessoas altamente qualificadas tem sido uma constante. Existe no país um fluxo de pessoas oriundas de outros países, bastante qualificadas e por vezes reconhecer ou fazer equivalência de diplomas, certificações e outras qualificações provenientes de países estrangeiros pode não ser um processo simples. (Valle et al., 2008)

Este fator afeta a procura de trabalho para estes migrantes o que pode influenciar a realidade de qualquer um nesta situação uma vez que as possibilidades de emprego são diferentes com e sem o reconhecimento das suas qualificações. Nessa lógica, a busca por trabalho e as oportunidades disponíveis então diferem para um estrangeiro detentor de mais competências reconhecidas em território nacional. Além de permitir o concurso a oportunidades de emprego mais especializadas, há uma maior probabilidade de celebração de um contrato de trabalho, uma vez que o leque de opções é superior.

Tal fator não invalida a possibilidade de celebração de contratos de trabalho em áreas que não necessitem de tão elevadas qualificações, como por exemplo na área da restauração. Uma peculiaridade comum desse setor prende-se com o fato de a oferta poder variar bastante em determinados períodos do ano, ou seja, o chamado trabalho sazonal, onde alguns serviços são prestados por períodos específicos e de forma pontual. A sazonalidade produz efeito na contratação, porque é difícil ter uma previsão exata do estado do mercado de trabalho por consequente da duração da necessidade dos postos de trabalho. Isto afeta o trabalhador porque pode ser dispensado não pela falta de qualidade do seu trabalho, mas sim porque a necessidade do negócio requer uma prestação de serviço muitas vezes pontual e por esse mesmo motivo isso coloca o trabalhador numa situação de fragilidade e insegurança para qualquer tipo de planeamento em sua vida profissional ou pessoal.

Um exemplo típico disto é a necessidade que algumas indústrias têm, principalmente em zonas mais turísticas, de reforçar o número dos seus colaboradores, contratando-os como mão de obra temporária, para assim conseguirem dar resposta ao incremento do número de turistas na altura do verão.

Perante isto, muitos trabalhadores são inseridos em oportunidades laborais com contratos de prestação de serviços, recebendo promessas de contrato de trabalho que muitas vezes não se concretizam, mas vendo-se obrigados a aceitar tais condições mais instáveis principalmente por razões económicas. (Standing, 2014 citado por Kelen, 2020)

Um caso ressaltado no artigo de Valle et al., (2008) são os estudantes que vem para Portugal com o objetivo de obter uma formação de nível superior e que após o término da mesma optam por continuar aqui. Sendo uma realidade chamada de *brain drain*, tratando-se de imigrantes com formação profissional e académica portuguesa que pretendem posteriormente ingressar no mercado de trabalho de Portugal. O que vem a acontecer é que muitas das vezes essas pessoas acabam preenchendo vagas de empregos que exigem menos qualificações, mesmo após a conclusão dos estudos, constituindo uma inserção no mercado secundário de trabalho em relação à formação de base original. (Valle et al., 2008)

Assim, a continuação de dificuldades de reconhecimento de habilitações e, consequentemente, de inclusão no mercado de trabalho nacional contribuem para o não aproveitamento das

qualificações obtidas, nem pelo mercado português, nem pelo mercado de trabalho do país de origem. (Valle et al., 2008)

1.1.4. Acessibilidade jurídica

Em termos legais, o princípio da acessibilidade jurídica encontra-se ancorado em várias disposições legais. Na Constituição da República Portuguesa, o artigo 18.º do princípio da igualdade, o artigo 20.º do direito à tutela jurisdicional efetiva e o 20.º-A do acesso ao direito e aos tribunais – são artigos relevantes para este contexto, asseguram à igualdade de acesso à justiça e à tutela jurisdicional efetiva. Embora a Constituição da República Portuguesa (CRP) conceda certos direitos e deveres específicos aos cidadãos portugueses, o princípio da igualdade (artigo 15.º) assegura que os estrangeiros tenham proteção legal e igualdade de tratamento em várias áreas, incluindo direitos fundamentais e acesso à justiça.

Dos Santos (2023) refere que do pensamento de Cappelletti e Garth (1988, p.8), o conceito de “acesso a justiça” tem um caráter complexo e difícil de ser delimitado, mas considera dois objetivos primordiais do sistema jurídico: o primeiro é que exista acessibilidade do sistema para todos os cidadãos e o segundo consiste essencialmente na produção de resultados na esfera individual e na esfera social. (Dos Santos, 2023)

Nessa lógica, é importante observar o acesso à justiça não só como o acesso ao poder judiciário, mas como o acesso a uma ordem jurídica justa e ao próprio Direito. (Dos Santos, 2023)

Atualmente o regime jurídico de acesso ao direito compreende duas modalidades: a informação jurídica e a proteção jurídica. A primeira, fornecida pelo Ministério da Justiça por meio de ações destinadas a dar a conhecer o direito e o ordenamento jurídico-legal, existem por exemplo, os dois guias de acesso ao direito e à justiça¹⁴ lançados pela Direção-Geral da Política de Justiça (DGPIJ), um para cidadãos, e outro para empresas. Estes manuais têm como objetivo dar como conhecida a informação sobre o funcionamento do sistema de justiça e de acesso ao Direito.

Relativamente à proteção jurídica, esta é concedida para questões ou causas judiciais concretas ou suscetíveis de se tornarem concretas, nas quais a pessoa me causa tenha um interesse próprio ou que envolvam direitos lesados ou em risco de lesão.

¹⁴ Guias de acesso ao direito e à justiça <https://dgpj.justica.gov.pt/Documentos/Acesso-ao-direito/Guias-de-acesso-ao-direito-e-a-justica>, acessado em 26 de agosto de 2023.

O princípio da acessibilidade jurídica tem que ver com o direito ao acesso aos tribunais ¹⁵, à ordem jurídica e o acesso ao próprio Direito. A justiça não pode ser negada por falta de meios económicos ou por falta de conhecimento. Todos devem ter acesso aos tribunais para a defesa dos seus direitos. Nessa lógica o acesso ao direito e aos tribunais está previsto na Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH), na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) e também na Constituição da República Portuguesa (CRP).

Por força do princípio da igualdade consagrado na CRP, de um modo geral, estes direitos são equiparados aos cidadãos estrangeiros residentes em Portugal. Aos que não sejam portadores de um visto de residência válido em um Estado-Membro da UE, só lhes é reconhecido por lei o direito à proteção jurídico se esse direito for atribuído aos cidadãos portugueses pelas leis dos respetivos Estados. No caso português, beneficiam exatamente dos mesmos direitos que um nacional no que diz respeito ao acesso ao apoio judiciário (uma vertente importante do acesso ao direito).

O apoio judiciário consiste no mecanismo pelo qual um cidadão beneficia da nomeação de advogado ou solicitador e/ou da redução ou mesmo isenção dos gastos inerentes ao processo. Este pedido de apoio deve ser feito junto da Segurança Social.¹⁶

A carência do entendimento da linguagem jurídica ou de suporte para a sua compreensão pode ter um impacto significativo na vida de um estrangeiro que venha a ingressar à Portugal. Além da dificuldade de compreensão da lei e regulamentos pela barreira linguística ou complexidade, a falta de familiaridade com a ordem jurídica portuguesa pode resultar em situações de vulnerabilidade à exploração e abuso. Isto porque a falta de conhecimento sobre os direitos e a falta de acesso a serviços jurídicos mínimos expõe o trabalhador estrangeiro a condições e vínculos de trabalho precárias. E estando sem os conhecimentos adequados para buscar orientação legal ou obter reparação em caso de abuso ou violação de direitos, ficam mais expostos ao desconhecido.

A questão da acessibilidade abrange diversos aspetos, como a linguagem clara e compreensível nos documentos legais, fornecimento de informações adequadas sobre direitos e processos

¹⁵ Acesso ao direito e aos tribunais

https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=80&tabela=leis, acessido em 26 de agosto de 2023.

¹⁶ Governo lança Apoio Judiciário Eletrónico

<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=governo-lanca-apoio-judiciario-eletronico>, acessido em 26 de agosto de 2023.

legais, disponibilidade de serviços de assistência jurídica e representação legal acessível, consideração das necessidades específicas de grupos vulneráveis, como os migrantes.

Não havendo facilidade em percorrer o sistema legal, mais complicado se torna perceber como os procedimentos de legalização funcionam. A forma como o estrangeiro venha ingressar no país irá influenciar esta situação pois existem casos variados, como por exemplo, uma pessoa que entra já com visto de estudo e trabalho, ou trabalho, ou que venha com promessa de trabalho, ou que venha sem nada em busca de um sonho.

As pessoas portadoras de algum dos tipos de visto citados podem iniciar o processo de legalização com mais facilidade através dessa via. Já quem venha sem um desses vistos, o início do processo é mais complicado, porque o estrangeiro sujeita-se a passar tempo como turista correndo o risco de ficar ilegal. O princípio da acessibilidade engloba todas as pessoas, mas um estrangeiro que se encontre em situação ilegal não possui o mesmo acesso aos direitos que um estrangeiro que se encontre legal no país.

Por exemplo, no que diz respeito a um estrangeiro a trabalhar em situação ilegal em Portugal, existe uma vulnerabilidade e sujeição a possibilidades de trabalhos precários. O fato da pessoa não estar legal em Portugal já configura um elemento essencial para a celebração de um contrato de trabalho ou prestação de serviços. Muitas das vezes o medo de ser deportado para fora do país faz com que os imigrantes permaneçam em condições injustas e até desumanas. Sendo assim no caso da contratação de trabalhadores estrangeiros, muitas das vezes estes encontram-se em desvantagem no que toca ao acesso igualitário ao sistema jurídico e aos processos legais e, portanto, podem se encontrar com mais dificuldade de acesso à justiça e ao exercício de seus direitos.

2. O caso específico das mulheres migrantes

O questionamento da migração como um fenómeno de predominância masculina foi uma preocupação do movimento feminista, sobretudo nos anos 90. O objetivo era não apenas tornar as mulheres visíveis no contexto migratório, mas também mostrar que padrões, causas, e experiências da migração são diferentes para ambos os sexos. (Peres, & Baeninger, 2016)

A crescente participação das mulheres nos fluxos migratórios internacionais é um fenómeno relevante que suscita questões significativas sobre as imigrações. Esta progressiva autonomia

feminina nos fluxos migratórios, entretanto, não se refletiu no acesso a formas de trabalho emancipadoras ou desprovidas das restrições costumeiramente associadas ao trabalho das mulheres. De acordo com a análise de Mirjana Morokvasic, a incorporação de mulheres migrantes na força de trabalho dos países industrializados está relacionada ao contexto de crise económica global, caracterizado por uma desindustrialização progressiva e de um mercado de trabalho com segregação de género. De um modo geral, essas mulheres inserem-se no setor de serviços domésticos e utilizam-se de redes sociais informais, conhecidas como enclaves étnicos de imigrantes, onde muitas vezes acabam por atuar como donas-de casa ou empregadas domésticas. (Morokvašic,1984)

A migração masculina podia ser vista como voluntária enquanto a feminina tinha quase sempre era forçada, ou dependente de um homem. Antes as decisões e liberdades de escolha pertenciam exclusivamente aos homens, por isso faz sentido que um fenómeno como a migração tivesse por muito tempo um carácter masculino intrínseco e exclusivo. As mulheres sempre estiveram presentes de forma numerosa no contexto migratório, apenas não com tanta independência. (Morokvašic, 1984)

A busca por oportunidades pela parte de migrantes ocorreu em setores de atividades específicos, com enfoque para aqueles historicamente ocupados por mulheres. Exemplos de campos de trabalho mais ocupadas são o trabalho doméstico, tanto no contexto de serviços de limpeza doméstica quanto no cuidado de crianças e idosos. As sociedades recetoras, há muito possuíam uma estrutura que acomodava o trabalho doméstico remunerado fora das famílias, contando principalmente com a participação de migrantes internas. O diferencial nas últimas décadas foi o aumento significativo do envolvimento de mulheres estrangeiras nesse nicho ocupacional. (Anderson, 2007)

Portugal possui uma vasta diversidade de comunidades migrantes provenientes de quatro continentes: África, América, Ásia e Europa. De África maioritariamente as migrações são de países cuja língua oficial é o português, ou seja, Angola, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique e São Tomé e Príncipe. Já alternando a direção geográfica, no continente americano, verifica-se que, os migrantes são oriundos maioritariamente do Brasil. (Rodrigues et al., 2014)

Nos anos 90, durante o ápice do neoliberalismo, tudo o que eram políticas sociais, prestações sociais, qualquer benefício social, ou cuidados de saúde compartilhados pelo estado não existiam. Não houve por parte do estado incentivos para que houvesse um equilíbrio na vida familiar no que toca o incentivo à mulher trabalhadora e que tem uma família. (Triandafyllidou, 2016)

Aconteceu um boom no processo de industrialização e com isso as mulheres começaram a ter mais oportunidades para estudar e ingressar o mercado de trabalho com mais qualificações, e quebrar o papel padrão das mulheres que trabalham exclusivamente com trabalhos domésticos. (Triandafyllidou, 2016)

Houve uma mercantilização do trabalho doméstico, ou seja, passou a existir a possibilidade de se comprar esse serviço. O que antes era feito e expectável das mulheres e esposas traduziu-se na criação de um nicho de ofertas de empregos grande para ser ocupado por essas mesmas mulheres, que essencialmente eram pessoas que geralmente com poucas qualificações. E muitas dessas mulheres são migrantes. (Triandafyllidou, 2016)

Patrícia Gonçalves Baptista refere a integração feminina no mercado de trabalho através de trabalhos que, no fundo, são olhados de lado socialmente. Segundo a autora, a autonomia migratória acaba por ser construída com base na subordinação laboral. Na mesma medida em que acontece a feminização das migrações, existem possibilidades de ingresso por vias específicas para as mulheres. (Baptista, 2011)

As mulheres migrantes sempre fizeram parte da migração, antes possuíam menos poder de decisão no que diz respeito ao seu destino, entretanto com o passar do tempo houve uma maior autonomia feminina nessa área. Pode se observar quase um espaço tipificado em relação aos postos de trabalho disponíveis para uma mulher migrante ingressar no mercado de trabalho do país destino.

Os trabalhos ocupados pelos migrantes do sexo masculino, pela oferta disponível, são muitas vezes os trabalhos que exigem uma certa força física e resistência, como por exemplo em obras ou em fábricas. A restauração, a hotelaria e os trabalhos em lojas são ocupados por ambos os sexos de uma forma geral. No que diz respeito a trabalhos disponíveis para as mulheres e ocupados pelas mesmas de uma forma mais específica há os trabalhos domésticos. Os

migrantes acabam por se encontrar presentes nestes postos mais precários do mercado de trabalho e mais socialmente desvalorizados.

Segundo Anderson, os migrantes podem ser associados ao trabalho doméstico “desejável” exatamente porque são migrantes, e não simplesmente porque são as únicas pessoas disponíveis para realizar o trabalho. Parece existir uma caracterização de quem trabalha no setor doméstico, não só migrantes, mas mulheres migrantes. (Anderson, 2007)

2.1. O serviço doméstico

Como é bem mencionado por Sara Lopes Cordeiro as situações de exploração no serviço doméstico tendem a ser mais difíceis de identificar. Em vários casos acontecem dentro de residências privadas, e os trabalhadores, por muitas das vezes mulheres migrantes, tem pouco ou quase nenhum contato com pessoas alheias ao contexto das pessoas que as estão a explorar. Essas residências privadas pertencem a pessoas com poderes económicos e/ou sociais muitas vezes, como é no caso de diplomatas por exemplo. Por vezes a deteção deste tipo de acontecimentos é feita por algum vizinho ou por alguém próximo das pessoas responsáveis pela manutenção da exploração. Em muitos casos trata-se de famílias que possuem uma empregada doméstica por exemplo, e alguém de fora ao frequentar a residência privada em questão, pode reunir elementos que fomentem a desconfiança da estrutura que aquela “relação laboral” possui, em que nem se quer há horários de descanso. (Cordeiro, 2019)

A exploração através do serviço doméstico pode ser praticada por todo e qualquer indivíduo, e por vezes por pessoas que ocupam um cargo renomado socialmente, como por exemplo os diplomatas. Ao abrigo da imunidade que estas pessoas têm é mais difícil aceder as suas residências privadas. Há toda uma documentação especial para as pessoas a seu serviço, e esses mesmos vistos especiais de trabalho doméstico simbolizam o aprisionamento dessas pessoas por longos períodos. (Cordeiro, 2019)

Se desconsiderarmos o primeiro diploma legal (o Decreto de 3 de Outubro de 1860) que, em Portugal, abordou as questões relacionadas com a salubridade pública, não em ideias de proteção da integridade e saúde dos trabalhadores, pode-se afirmar que a primeira abordagem legislativa das questões do trabalho subordinado foi feita pelo Código Civil de 1867. Focando

em tipos predominantes, à época, de relações de trabalho por conta de outrem: o serviço doméstico, o chamado serviço salariado e a aprendizagem. (Fernandes, 2022)

Para Monteiro Fernandes, especificamente em relação à modalidade de serviço doméstico, nos termos do artigo 1370.º do Código Civil, ele era definido como “o serviço prestado temporariamente a qualquer indivíduo por outro, que convive com ele, mediante retribuição”. O regime deste contrato – cujos sujeitos eram sugestivamente designados, na lei, como “amo” e “serviçal” – abrangia mais vinte artigos, constituindo assim uma disciplina um tanto pormenorizada para uma modalidade da organização familiar, pois também se estendia ao campo da atividade agrícola (os chamados “criados da lavoura”).

É importante ressaltar que, na essência, esse regime continuou a ser aplicável ao trabalho doméstico, mesmo após a revogação do Código em estava inserido, o que aconteceu até a publicação de um diploma específico o Decreto-Lei 235/92 de 24/10 atualizado pela Lei 13/2023 de 3 de abril.

O serviço doméstico era, de acordo com a lei, o protótipo da relação de trabalho contínua, embora limitada no tempo. Reflete a estabilidade do ambiente em que, geralmente, ocorria – o da organização familiar.

Durante muito tempo o serviço doméstico não foi declarado, legislado ou reconhecido como objeto de um contrato de trabalho. A partir da Lei 13/2023 de 3 de abril há uma equiparação do contrato de trabalho de serviço doméstico ao contrato de trabalho consagrado pelo artigo 10.º e artigo 11.º do CT. Essa equiparação consiste em ter definido o tempo de trabalho, horário laboral, o direito a férias, remuneração, bem como respectivos bónus e subsídios. Para além do acesso a outros direitos laborais, como o pagamento de horas extras, licenças remuneradas, entre outros. Antes nenhum dos fatores listados se aplicava a quem prestava o serviço doméstico.

A lei passa a proteger as pessoas que trabalhem no âmbito do serviço doméstico, há a criminalização da não declaração contratual pela parte do empregador das situações em que o

serviço doméstico está presente. E relativamente a fiscalização dos contratos de trabalho de serviço doméstico, não está claro na lei a quem cabe fiscalizar.¹⁷

2.2. Trabalho precário

Existe uma relação entre os vínculos laborais e o trabalho precário uma vez que grande parte dos migrantes vai se legalizar através de um vínculo laboral. O trabalho precário, muitas vezes caracterizado por contratos temporários, baixa remuneração e falta de segurança no emprego acaba por ser a realidade enfrentada por diversos migrantes, que, em busca de oportunidades económicas e estabilidade, se submetem a empregos instáveis. Esta relação é multifacetada e complexa, porque não afeta apenas a segurança financeira do trabalhador, mas afeta também o desenvolvimento profissional, e por fim, até a sua capacidade de integração na sociedade portuguesa.

Os vínculos laborais precários podem trazer várias vulnerabilidades para a vida pessoal de um estrangeiro em Portugal, especialmente se ele não tiver uma rede de apoio ou suporte.

Em primeiro lugar, a incerteza e a instabilidade que esses tipos de contratos trazem podem afetar a saúde mental e emocional do trabalhador, que pode sentir-se constantemente preocupado com o futuro e com a possibilidade de perder o emprego a qualquer momento. Além disso, a falta de estabilidade financeira pode tornar difícil para o trabalhador planejar sua vida pessoal e fazer investimentos a longo prazo, como a compra de uma casa ou um carro, por exemplo.

Os vínculos laborais precários também podem limitar as possibilidades de desenvolvimento profissional e crescimento na carreira, uma vez que muitas vezes esses contratos não oferecem oportunidades de formação ou promoção. E aqui temos a problemática da qualificação do estrangeiro e das exigências necessárias para vagas de trabalhos melhores.

De um lado existe o empregador que pode estipular os critérios necessários e desejados para o acesso a um determinado cargo, e por outro existe um trabalhador estrangeiro que precisa de um trabalho e não tem determinadas qualificações nem tem como obtê-las.

¹⁷ Houve alteração do conceito de dependência económica através da Lei 13/2023, a Agenda do Trabalho digno considera haver dependência económica sempre que o prestador de trabalho seja uma pessoa singular que preste, diretamente e sem intervenção de terceiros, uma atividade para o mesmo beneficiário, e dele obtenha o produto da sua atividade de acordo com o disposto no artigo 140.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Outra vulnerabilidade que os vínculos laborais precários podem trazer é a falta de acesso a benefícios sociais, como seguro de saúde e previdência social. Isso pode ser particularmente problemático em caso de doença ou um acidente de trabalho, quando o trabalhador pode não ter os recursos financeiros necessários para arcar com os custos de tratamento.

Por fim, a falta de segurança e estabilidade no trabalho pode levar a situações de exploração e abuso por parte dos empregadores, que podem se aproveitar da vulnerabilidade do trabalhador para impor condições de trabalho precárias, incluindo longas jornadas de trabalho, baixos salários e falta de proteção contra assédio e discriminação.

Nessa lógica, o Direito do Trabalho tem em sua matriz o direito da igualdade, à luz do artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), uma vez que foi no contexto laboral que se começou a fazer sentir intensivamente as diferenciações e desigualdade, que levaram a que quase se criasse um sistema que solucionasse estas questões de igualdade, por exemplo relativamente ao género e necessidade de equiparação salarial. Este direito é aplicado aos trabalhadores nacionais, nacionais da UE, e por força do artigo 13.º e do artigo 15.º da CRP, que no n.º 1 em sua letra assegura que os estrangeiros que se encontrem ou residam em Portugal gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres do cidadão português.

Sendo assim, o ideal do Direito do Trabalho de preservar as condições de igualdade é aplicada aos estrangeiros em solo português, com especial atenção aos documentos portados pelo estrangeiro. O direito a igualdade abrange a todos, o que não exclui a necessidade do preenchimento dos requisitos relativamente a residência legal em Portugal.

Em termos gerais, a prestação de trabalho subordinado por trabalhador estrangeiro em território português aprovado pelo Código de Trabalho que reúne as ferramentas necessárias para que o vínculo entre empregador e trabalhador possa ser criado. E para que seja possível para um estrangeiro que venha trabalhar em Portugal, se legalizar.

O trabalho que releva para o direito do trabalho é aquele que se analisa numa atividade paga, realizada por conta de um empregador, com vista à realização de fins que não é, normalmente, escolhido pelo trabalhador e segundo modalidades e horários fixados.

Para a realidade atual, com base numa ótica de vulnerabilidade, ao olhar-se para o exemplo do contrato de trabalho intermitente pelo seu carácter sazonal este preenche a realidade de um estrangeiro que venha para Portugal em busca de novas oportunidades, não deixa de ser um contrato de trabalho, mas a sua existência é condicionada. Pode ser mais optado pelos empregadores os vínculos com um carácter de não permanência.

Em suma a distinção entre o contrato de trabalho e a prestação de serviço é um problema complexo complicado, porque o verdadeiro critério distintivo reside na existência ou não da subordinação jurídica entre as partes. Existindo subordinação, existe indicação de contrato de trabalho, não existindo subordinação, existe uma modalidade de contrato de prestação de serviço. É válido ressaltar que uma prestação de serviços não é um vínculo laboral, fora quando existe intenção de camuflar um vínculo laboral na prestação de serviços.¹⁸

Um cenário muito complicado surge, que é a fuga ao Direito do Trabalho – simulação ou fraude à lei. A simulação está prevista na subsecção V do Código Civil no que diz respeito a falta e vícios de vontade, artigo 240.º e seguintes. Isto resulta em uma precarização das relações de trabalho. Ou seja, o empregador pretende fugir de encargos associados à relação de trabalho, sejam salariais, ou em matéria de segurança social. Escapar à segurança social é bastante atrativo considerando que em um contrato de trabalho o encargo de emitir o recibo e estar regular perante a segurança social exige responsabilização no estado fiscal da entidade empregadora e na forma como pagamento é feito.

Na prestação de serviços como existe mais autonomia para as duas partes, o empregador não é responsável perante a segurança social de emitir o recibo, mas sim o trabalhador e, portanto, estar responsável em primeiro lugar face a segurança social.

Daqui surge uma larga difusão de uma certa fuga ao Direito do Trabalho ou ainda uma fuga ilícita para o trabalho, através de uma dissimulação fraudulenta de uma relação de trabalho subordinado sob uma veste de falso trabalho independente, prestado ao abrigo do que supostamente é uma prestação de serviços. Essa manipulação da qualificação do contrato é bastante comum na prática, trata-se de uma simulação relativa sobre a natureza do negócio, com o objetivo de evitar a aplicação da legislação laboral.

¹⁸ Por um lado, a prestação de serviços não é um vínculo laboral, mas é uma forma de um migrante se legalizar, podendo apresentar uma prestação de serviços ao SEF que atualmente encontra-se em processo de extinção desde 2021.

Há outros vínculos laborais existentes em Portugal que diferem do modelo original do contrato de trabalho. Por exemplo, o contrato de prestação de serviços (art. 1154º CC), o estágio profissional (Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho), o trabalho temporário (artigo 172.º do CT), a prestação de trabalho a tempo parcial (artigo 150.º do CT). Ainda há o trabalho independente (Decreto-Lei n.º 2/2018, de 9 de janeiro) que se trata de uma atividade desenvolvida por conta própria, sem subordinação a um empregador.

Relativamente ao trabalho independente, no âmbito contratual, devido ao princípio da liberdade contratual, tendo em consideração para o efeito o artigo 405.º do Código Civil, é conferida às partes autonomia para moldarem as relações contratuais. (Martinez, 2022)

É importante avaliar a licitude da opção das partes pelo trabalho autónomo, isto porque em um acordo mútuo de vontades em matéria laboral é expectável um potencial desequilíbrio entre aquele se oferece a prestar a atividade e aquele que pretende se beneficiar dela. E por consideração a este desnível na relação foram estabelecidas várias limitações à autonomia privada no âmbito do contrato de trabalho. Portanto, torna-se imperativo controlar a classificação contratual, a fim de evitar que exista uma fuga à aplicação de regras imperativas de direito do trabalho.

Romano Martínez considera ainda a dificuldade de delimitação existente relativamente ao trabalho subordinado e o contrato de trabalho, uma vez que um corresponde à prestação de uma atividade mediante à existência do outro. Contrapondo-se ao trabalho autónomo, em que a atividade é realizada de forma independente e pode se enquadrar em diferentes figuras contratuais, como o mandato (arts 1157.º e ss do CC) ou de empreitada (arts. 1207.º e ss do CC). Esta dificuldade de delimitação além de ser um problema vigente à realidade do trabalhador português, pode ser mais delicada para a situação dos trabalhadores estrangeiros que procuram a estabilidade consequente de um contrato de trabalho. (Martinez, 2022)

3. O Contrato de Trabalho

Na verdade, as pessoas podem legalizar-se no país de chegada através de várias formas de prestar trabalho sendo a mais relevante o contrato de trabalho. Não sendo esse contrato a única forma de legalização existente, mas acaba sendo a mais pretendida pelos estrangeiros por representar uma estabilidade.

3.1. Características do contrato de trabalho

De acordo com o artigo 11.º do Código do Trabalho (CT)¹⁹, “contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas”. Tendo por base uma relação entre um trabalhador singular e um empregador, tendo por consideração que o contrato de trabalho se destina ao trabalhador singular – um grupo de trabalhadores não pode ser parte de um contrato de trabalho, este tem de ser individual (o contrato vincula cada trabalhador per si), por via desta definição devemos constatar três elementos essenciais para a composição do contrato de trabalho: os sujeitos, prestação de atividade, e a retribuição, considerando estes elementos como comuns ao contrato de trabalho para um cidadão europeu e para um cidadão estrangeiro.

Em primeiro lugar, por “prestação de trabalho” entende-se a prestação de facto positivo, sendo que qualquer atividade humana, desde que lícita e apta a corresponder a um interesse do credor digno de proteção legal, pode construir objeto deste contrato (artigo 115.º do Código do Trabalho).

Quanto à retribuição, ela constitui a contrapartida patrimonial da atividade prestada (ou disponibilizada) pelo trabalhador. Em suma o trabalhador coloca a sua força de trabalho à disposição do empregador por um determinado preço. De acordo com o artigo 258.º n.º 1 do CT considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

Relativamente à retribuição, ela funciona como uma resposta patrimonial em resposta a atividade prestada (ou disponibilizada) pelo trabalhador. À luz do artigo 258.º n.º 1 do CT, há uma relação entre o trabalho e a remuneração, um sinalagma, ou seja, um vínculo de reciprocidade e troca entre duas partes, dentro do contrato de trabalho.

Portanto num contrato de trabalho, existe uma relação de subordinação ou dependência que decorre do facto de o trabalhador se comprometer a prestar a sua atividade no âmbito da organização e da autoridade do empregador, sendo costume dizer-se no direito que este elemento distingue o contrato de trabalho dos restantes contratos. Contudo essa subordinação

¹⁹ Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

jurídica conhece limites, devendo acrescentar-se que também comporta graus distintos, tanto podendo ser intensa como podendo se exprimir em moldes bastantes ténues. Há um conjunto grande de direitos do trabalhador que são protegidos pelos artigos do CT, ao celebrar um contrato de trabalho, uma pessoa abdica parcialmente da sua liberdade, porém exerce o direito de escolha a fazê-lo, e essa escolha é protegida pelos direitos de personalidade do trabalho consagrados nos artigos 14 e seguintes do CT.

De entre as várias formas de prestar trabalho é possível fazer uma distinção inicial para abrir este ponto, entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço. Existem situações em que a classificação da relação laboral existente não é clara, como por exemplo, no caso da distinção entre trabalho subordinado e trabalho autónomo. Isto porque o vínculo laboral tem aspetos similares ao do contrato de trabalho, uma prestação de trabalho e uma retribuição.

De facto, essa confusão é fácil de acontecer. Além disso, existe o contrato de prestação de serviço, segundo a letra do artigo 1154.º do Código Civil (CC) trata-se do contrato pelo qual cada uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição. Este artigo é bastante amplo e abrange o mandato, o depósito e a empreitada, mediante o artigo 1155.º, e admite também modalidades atípicas de prestação de serviço, como é possível retirar do artigo 1156.º do CC.

Nessa lógica de aspetos específicos a inserção social, económica e legal de um estrangeiro, temos então o contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro em Portugal. Esse contrato viabiliza a legalidade do trabalhador estrangeiro em Portugal e a possibilidade de com ele poder ser celebrado um contrato de trabalho afere-se pela observação do cumprimento das disposições legais relativas à entrada e permanência ou residência do estrangeiro em Portugal, previstas na Lei n.º 23/2007, de 04 de julho.

O Contrato de trabalho pode ser visto como um acordo entre em duas partes em que se estabelece as condições de trabalho, incluindo horário, salário, duração do contrato, entre outros. Em termos gerais tem como elementos essenciais a identificação das partes – os sujeitos, objeto do contrato – o conteúdo do negócio jurídico, retribuição – o carácter oneroso que é essencial para a vitalidade dessa relação jurídica, e duração – formalmente entre as partes é expectável que seja estabelecido por quanto tempo o vínculo laboral tem “de vida”.

É bilateral ou sinalagmático, uma vez que as obrigações principais dele emergentes estão em uma relação de correspondência e interdependência, sendo cada uma delas a razão de existência uma da outra. Entretanto é importante que o sinalagma seja analisado com alguma maleabilidade, pois se fosse observado com extremo rigor a palavra entender-se-ia que a falta prestação de trabalho equivaleria a falta da remuneração.

Nas palavras de João Leal Amado, o contrato de trabalho é sinalagmático no seu conjunto, e não prestação por prestação. Esta afirmação reflete a atuação do Direito do Trabalho relativamente a suavizar esse sinalagma, há diversas situações em que, mesmo com a ausência de trabalho, persiste o dever de remuneração por parte do empregador, como acontece com feriados, faltas justificadas e as próprias férias. (Amado, 2022)

António Monteiro Fernandes considera esse carácter sinalagmático e ressalva o nexos causal entre as prestações de cada uma das partes, ou seja, existe uma reciprocidade condicionada segundo a vontade das partes. E ainda ressalva que o nexos não releva somente na formação do contrato, não só no momento e que os sujeitos assumem aquelas obrigações, porque se reflete no decorrer do desenvolvimento da relação jurídico laboral. O artigo 255.º do CT, prevê uma regra oposta à lógica da prestação e retribuição condicionadas, ou seja, as faltas justificadas não determinam a perda de retribuição, fora os casos em que se podem definir pelo traço comum de ao trabalhador serem presumivelmente assegurados rendimentos sucedâneos ao salário. (Fernandes, 2022)

Além disso, António Monteiro Fernandes apresenta outro significado para as faltas no trabalho, o da caracterização legal do “comportamento devido pelo trabalhador com base no contrato – e, nesta perspetiva, não colide com o carácter sinalagmático do mesmo contrato.” Considera que a lei desvaloriza progressivamente o carácter clássico de sinalagma entre trabalho e salário, e pontua ainda a perspetiva do comportamento adequado do trabalhador face a prestação devida. Não se efetuando a obrigação laboral essencialmente da execução material do trabalho, mas pela disponibilidade contínua para o empregador, parece necessário existir uma harmonia entre a falta justificada/ausência de trabalho e a consequente falta de disponibilidade. (Fernandes, 2022)

Pedro Romano Martinez também aponta a natureza sinalagmática do contrato de trabalho tanto na sua constituição como na sua execução. Ressalva o carácter obrigacional intrínseco ao

contrato de trabalho, e, portanto, aplicam-se regras gerais de direito das obrigações, como o não cumprimento (arts. 428.º CC) e incumprimento (arts. 798.º CC). Considera as exceções relativamente a aplicação dessas regras gerais, e fala sobre a assunção do risco por parte do empregador e a proteção conferida ao trabalhador. Não há aqui uma desconsideração da falta de trabalho justificada, mas um enfoque ao caráter obrigacional do contrato de trabalho. (Martinez, 2022)

As perspetivas de João Leal Amado e António Monteiro Fernandes parecem ter mais em consideração as motivações por detrás da ausência de trabalho, e como isto afeta a relação entre as partes. Enquanto a de Pedro Romano Martinez ressalva mais o efeito obrigacional do contrato de trabalho e os efeitos do não cumprimento, mas não desconsidera a proteção do trabalhador em casos de faltas justificadas, a proteção das expectativas do empregador face ao cumprimento da prestação que lhe é devida, e a maleabilidade do caráter sinalagmático do contrato. (Fernandes, 2022) (Amado, 2022) (Martinez, 2022)

Parece razoável avaliar o comportamento do trabalhador ao se ausentar do trabalho, de modo que se preserve uma paz no vínculo laboral. Por um lado, o trabalhador tem a possibilidade de se ausentar do trabalho, por um motivo legalmente concebível, e por outro lado a contraparte tem conhecimento e pode preparar-se para aquela indisponibilidade temporária da prestação.

3.2. Fontes de direito do trabalho

Relativamente às fontes do direito do trabalho, para Romano Martinez é relevante analisar os diferentes meios de revelação do direito, em particular das fontes de direito do trabalho. Dentre os meios devemos considerar as fontes internas e as fontes externas.

As normas de direito do trabalho que se aplicam em Portugal podem ter origem tanto nacional ou seja, as leis ou decretos-lei, como internacional, previsto em convenções internacionais, especialmente no direito da União Europeia. (Martinez, 2022)

No que diz respeito às fontes internas, é importante distinguir a Constituição, que desempenha um papel relevante nesse domínio, por um lado, e as leis da Assembleia da República e os decretos-leis do Governo, por outro. Além disso, o costume e os usos também podem ter alguma relevância na revelação de regras do direito interno. (Martinez, 2022)

António Monteiro Fernandes aponta também as espécies de fontes, qualificando-as como fontes autónomas e heterónomas. Há as fontes comuns à generalidade dos ramos de Direito, como por exemplo a lei ou decreto-lei. Por outro lado, a convenção coletiva do trabalho é um tipo privativo de fonte do direito do trabalho. O autor considera a qualificação de fontes internacionais e internas também, de forma extremamente similar à Romano Martinez.

De acordo com o presente no Diário da República²⁰, as convenções coletivas de trabalho (CTT) são, enquanto instrumento de regulamentação coletiva, uma das fontes ao qual se subordina o contrato de trabalho. A CTT é um acordo celebrado entre associações de empregadores e de trabalhadores, com o objetivo principal de estipular condições de trabalho (salários, férias, duração de trabalho, etc). Existem as modalidades e tipos de CTT previstas no artigo 2.º, n.º 5 do CT. (Fernandes, 2022).

Relativamente às fontes internacionais, “por motivos vários de ordem internacional e comunitária, internacionalizou-se e globalizou-se, detonando-se, nalguns aspetos, mais do que noutros ramos do direito, uma preocupação uniformizadora de soluções. Daí a relevância das fontes externas.” Nas palavras de Pedro Romano Martinez, a forma como as fontes externas de direito são importantes para o nosso ordenamento jurídico no que toca o direito do trabalho. (Martinez, 2022)

As principais fontes internacionais do Direito do Trabalho Português são as convenções celebradas sob os auspícios da Organização Internacional do Trabalho (OIT).²¹ A OIT desempenha um papel fundamental no âmbito do direito do trabalho, especialmente por meio da Conferência Geral, que toma decisões com o objetivo de resolver problemas latentes na área laboral. Estas decisões, do ponto de vista normativo, consistem em convenções e recomendações que se diferenciam consoante o grau de vinculação delas resultante. Ou seja, as convenções contêm normas suscetíveis de serem vinculativas nos Estados-membros que as aprovem e ratifiquem, enquanto as recomendações contêm diretrizes, orientações ou princípios programáticos, que não assume caráter normativo vinculante.²² (Martinez, 2022).

²⁰ <https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/convencao-coletiva-trabalho>

²¹ A OIT é uma organização centenária e foi estabelecida em 1919 e sua regulamentação está disposta na Parte XIII do Tratado de Versalhes, firmado para pôr fim à Primeira Guerra Mundial.

²² <https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/oit-organizacao-internacional-trabalho>

A legislação da União Europeia sobre direito do trabalho é aplicável em Portugal através da transposição das diretivas europeias para a legislação nacional, portanto a receção na ordem jurídica interna é por via do artigo 8.º da CRP. As diretivas europeias estabelecem normas mínimas de proteção dos trabalhadores em áreas como saúde e segurança no trabalho, igualdade de oportunidades e tratamento, direitos coletivos dos trabalhadores e proteção em caso de despedimento.

No direito português, aplica-se o sistema da receção automática na ordem jurídica interna em relação às normas contidas em convenções internacionais. O artigo 8.º, n. 2º, da CRP estabelece que “as normas constantes de convenções internacionais regularmente ratificadas ou aprovadas vigora na ordem interna após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado português.” Consequentemente, as regras estabelecidas nas convenções ratificadas e/ou aprovadas pelo Estado português e publicadas no “Diário da República”, passam a fazer parte do Direito Interno, independentemente da transposição do seu conteúdo para a legislação ordinária interna. (Fernandes, 2022).

Em Portugal, a legislação que transpõe as diretivas europeias inclui no Código do Trabalho, leis laborais específicas, que estabelecem as normas e os direitos dos trabalhadores em relação a questões como a duração do trabalho, férias, licenças, salário mínimo, proteção contra discriminação, segurança e saúde no trabalho, proteção em caso de despedimento e proteção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresa.

Além disso, a União Europeia também estabelece regulamentos que são aplicáveis diretamente em todos os Estados-Membros, sem a necessidade de transposição para a legislação nacional. Como por exemplo o regulamento europeu é o Regulamento (CE) n.º 883/2004, de 29 de abril de 2004, que estabelece as regras de coordenação dos sistemas de segurança social dos Estados-Membros da União Europeia (EU), e outro ainda mais importante é o da Regulamento Geral da Proteção de Dados proteção de dados, consagrado no Regulamento 2016/679, de 27 de abril de 2016, da UE. Este foi transposto pela Lei 58/2019 de agosto. O RGDP tornou-se obrigatório a partir do dia 25 de maio de 2018.

Em resumo, a legislação da União Europeia sobre direito do trabalho é aplicável em Portugal através da transposição das diretivas europeias para a legislação nacional e de regulamentos europeus que são aplicáveis diretamente em todos os Estados-Membros da União Europeia.

Essas normas estabelecem os direitos e as proteções mínimas dos trabalhadores em diversas áreas, contribuindo para um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado em toda a União Europeia.

3.3. Processo de formação do contrato de trabalho

Aludindo ao processo de formação do contrato de trabalho, António Monteiro Fernandes delimita um quadro jurídico do recrutamento, elencando as variáveis envolvidas para a formação do contrato de trabalho. Separa o recrutamento e admissão, a recolha de informação e o princípio de boa-fé, a boa-fé e a proteção da privacidade, um direito de mentir, a escolha do trabalhador a contratar, e a promessa de contrato de trabalho. (Fernandes, 2022)

A fase do recrutamento e admissão é o ponto inicial no processo para a formação do contrato de trabalho, podendo ser complexo e formal, ou simples e informal. Aqui os interesses são colocados em causa, as expectativas das partes são apresentadas. Por fim, cabe a quem contrata a palavra final na contratação do trabalhador.

Relativamente à recolha de informação²³ e o princípio da boa-fé, durante a fase inicial de recrutamento e posteriormente admissão, existe esse preparo para a escolha do trabalhador que vai ser contratado. Essa recolha de informações²⁴ tem por objetivo construir então um cenário propício para então ser celebrado o contrato de trabalho. A respeito deste contexto, o Código do Trabalho protege os direitos de personalidade do trabalhador e do empregador. Nos artigos 14.º a 19.º do CT estão presentes as normas direcionadas a proteção destes direitos.

Um bom exemplo, relativamente à fase das entrevistas de emprego, no que diz respeito a proteção de dados pessoais, as perguntas feitas em entrevistas de emprego assim como as respostas obtidas são informações que devem ser preservadas, a letra de lei do artigo 17.º, n.º 4 assegura que “Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.”.

Para esse feito, o art. 102.º do CT, ligado a formação do contrato de trabalho e a boa-fé, quase que reproduz o conteúdo do art. 227.º do CCivil.

²³ Relativamente aos encargos pela parte do empregador.

²⁴ No artigo 106.º do CT estão previstas incumbências decorrentes do dever de informação que recai sobre o empregador. Um deles, por exemplo, é que a informação relativa ao conteúdo do contrato deve ser facultada ao trabalhador antes da assinatura do contrato.

A respeito da boa-fé e da proteção da privacidade, exige-se que exista transparência e veracidade na disposição de informações pela parte do trabalhador e pela parte do trabalhador. Entretanto há um confronto desses fatores com a proteção da liberdade de iniciativa económica (art. 61.º CRP), no que diz respeito à tutela da privacidade das pessoas em geral e dos candidatos ao emprego ou já empregados em particular (arts. 16.º a 22.º do CT). O próprio artigo assegura que essa tutela diz respeito à proteção de dados pessoais, traduzindo-se na proibição da exigência de certas informações (art. 17.º, n.º 1 CT), em restrições ao tratamento de dados biométricos (art. 18.º) e na interdição da realização ou exigência de testes ou exame médicos para comprovação de condições físicas ou psíquicas do candidato ao emprego, para além dos que são prescritos pela legislação em matéria de prevenção de riscos profissionais (art. 19.º)

Na escolha do trabalhador a contratar, impera a liberdade da iniciativa empresarial, e esta é protegida na medida em que o empregador não é obrigado a contratar ninguém. Nem obrigado a contratar uma pessoa por ela se enquadrar nos critérios objetivos que foram estabelecidos. Convém por bom senso não ser eternamente criterioso, por razões de eficiência, mas isto só se torna um problema do direito na medida em que a não-discriminação pode ser equacionada, podendo então se tratar de um caso que suscite intervenção.

Fazendo alusão à natureza jurídica do cumprimento, este é um ato jurídico, ou seja, um ato com relevância jurídica, é também voluntário. O cumprimento de um contrato-promessa vai consubstanciar-se na relação de um contrato – o certo é que o cumprimento do intuito inicial ao celebrar-se esse tipo de contrato é um ato jurídico devido.

Uma vez que há expectativas criadas de um lado e de outro, a não celebração do contrato-promessa cria responsabilidade, sendo que o que não pode haver é a execução específica, nos termos do artigo 103.º, n. 2.º do CT. Sendo assim o número 3 do artigo 103.º do CT exclui a aplicação do artigo 830.º do CC, que trata da execução específica: obviamente que um Tribunal não pode obrigar as partes a celebrar um contrato. Por qualquer razão, que não tem de ser fundamentada, uma das partes pode dizer que não quer celebrar o contrato.

A conclusão desse ponto por António Monteiro Fernandes é a de que o compromisso de emprego pode não ter efeitos imediatos, ou seja, esse compromisso representa uma simples promessa de contrato que pode não ser celebrado, estando sujeito a termo ou condição,

hipóteses que, em todo o caso, importa deixar claro e explícito por via de documento formal. Isto aponta que a promessa da celebração do contrato é regulada pelo direito do trabalho, e os artigos 103.º e 135.º do CT previnem certas situações. Mas continua existindo a possibilidade de um negócio jurídico que começou com consenso negocial, ter um desfecho diferente do inicial. (Fernandes, 2022)

Assim, não existe forma legal, ou nenhum outro tipo de situação que substitua a realidade que só tem início a partir do momento em que o contrato de trabalho é celebrado: os efeitos desse vínculo laboral são próprios ao mesmo e efetuam-se na data da celebração.

3.4. Elementos do contrato de trabalho

Relativamente aos elementos do contrato de trabalho, João Leal Amado analisa a noção de contrato de trabalho e aponta três elementos: a prestação de trabalho, a retribuição, e a subordinação jurídica. Diferente de Pedro Romano Martinez é feita uma distinção do contrato de trabalho da relação laboral, fazendo uma associação a esta da execução de prestações laborais, mesmo que não exista um contrato de trabalho formal ou que a execução das prestações não esteja de acordo com o que inicialmente foi acordado no negócio jurídico. Entretanto opta-se pelo uso da expressão contrato de trabalho tendo em conta a qualidade dinâmica do vínculo, por se tratar de uma execução continuada que se modifica com pela própria execução. (Amado, 2022) (Martinez, 2022)

Para Romano Martinez o primeiro elemento necessário na formação de um contrato de trabalho consiste em estar-se perante um negócio jurídico, assente numa relação bilateral; sendo um produto da autonomia privada resultando do encontro entre uma proposta e uma aceitação. O segundo elemento retira-se da definição do artigo 11º do CT, implica a obrigação de prestar uma atividade por parte do trabalhador, ou seja, o objeto principal do negócio jurídico, o que melhor identifica o contrato de trabalho, é a prestação de uma atividade humana, intelectual ou manual. (Martinez, 2022)

O terceiro elemento, como resultado do artigo 11.º do CT, alude ao carácter oneroso do contrato; a atividade tem de ser prestada mediante retribuição. A retribuição, sendo contrapartida da atividade desenvolvida, é imprescindível, pois não há contrato de trabalho sem retribuição.

A subordinação é o quarto elemento elencado por Pedro Romano Martinez, a atividade deve ser exercida de forma subordinada, como está previsto no artigo 11.º do CT. A subordinação jurídica é inalienável, tendo caráter pessoal e não podendo ser transferida para outra pessoa, o contrato é celebrado entre as partes previstas e os efeitos recaem sobre essas mesmas partes. Há também o poder disciplinar, que é separado em duas facetas: o dever de obediência, que recai sobre o trabalhador e o poder de direção, conferido ao empregador. (Martinez, 2022)

No que diz respeito às designações da contrapartida econômica do trabalho, a retribuição é o elemento essencial do contrato individual de trabalho que, em troca de disponibilidade da força de trabalho, seja devida ao trabalhador uma retribuição, normalmente em dinheiro, embora possa ser paga, parcialmente, em gêneros. (artigo 259º, n. 1º CT) Qualquer forma de trabalho gratuito é, como se sabe, excluída deste âmbito.

Para que se reconheça a existência de um contrato de trabalho, é fundamental que, na situação concreta, sejam consideradas as características da subordinação jurídica por parte do trabalhador. Um ponto muito relevante abordado por Romano Martinez é a subordinação jurídica e a econômica, que querendo ou não estão diretamente conectadas, e são por vezes, erroneamente, consideradas iguais. Sendo uma confusão compreensível uma vez que é plausível assumir que uma pessoa ao receber um determinado rendimento como resultado do trabalho que prestou ao seu empregador, tem então aquela fonte de renda única. Ou que aquele é o único meio de subsistência, existindo assim uma dependência econômica pela parte do trabalhador. (Martinez, 2022)

Há ainda casos de subordinação jurídica sem dependência econômica, em que um trabalhador está vinculado ao exercício de uma função, mas não auferir dele a sua principal fonte de rendimento, como o caso do médico que trabalha para um centro de saúde, mas também atende em seu consultório particular. (Martinez, 2022)

É preciso ter-se em consideração que dependendo das variáveis que compõem a realidade socioeconômica de um país, o salário proveniente de um contrato de trabalho não corresponde à única fonte de rendimento para uma pessoa e para muitas famílias. No caso português, com o aumento da inflação e conseqüentemente do custo de vida como um todo, muitas pessoas que trabalham e residem no país se encontram em várias posições extremamente delicadas. Não conseguir equilibrar as contas e precisar escolher entre pagar a renda e comprar comida

infelizmente é um dilema mais comum atualmente. Muitas pessoas acabam por precisar de uma rede de apoio, como familiares, para ter uma ajuda monetária extra. Como bem diz Alessandro Pinzani, ter um trabalho já não é uma condição suficiente para escapar a pobreza. (Pinzani, 2020)

Agora, visto que esse problema afeta a realidade portuguesa, um estrangeiro que imigre para cá tem em adição a este cenário socioeconómico, a responsabilidade de legalizar-se para então conseguir celebrar um contrato de trabalho.

Considerando que a retribuição é dos elementos mais importantes para o trabalhador porque lhe garante a sua subsistência, em Portugal existe um Fundo de Garantia Salarial para os casos em que o empregador por certos motivos não possa realizar o pagamento da remuneração do trabalhador, ao não ter um contrato de trabalho e realizar atividade de forma autónoma, um trabalhador não possui essa via de socorro. Válido ressaltar que este fundo é para todos, não é apenas para estrangeiros.

Esse Fundo de Garantia Salarial tem suas raízes no direito comunitário e representa um passo muito importante no domínio da tutela dos créditos laborais, mais especificamente ao direito ao salário. Com efeito, o direito ao salário é ainda protegido em grande escala, porque além da garantia real decorrente do contrato e do crédito gerado, há uma garantia pessoal, em que uma instituição pública pode ser chamada a responder ao pagamento caso o empregador não o possa fazer. Tudo isto em consonância com a Constituição da República Portuguesa, cujo artigo 59.º, nº 3 estabelece que os “salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei”.

O Fundo de Garantia Salarial (FGS) encontra-se enquadrado nas obrigações do empregador, mais precisamente na obrigação retributiva, na conceção de António Monteiro Fernandes (Fernandes, 2022).

As condições em que esse mecanismo opera são definidas pelo Decreto-Lei 59/2015, de 21 de abril, que aprovou o “Novo regime do Fundo de Garantia Salarial” (LFGS) Este regime intervém exclusivamente em caso de proferimento de sentença de declaração de insolvência do empregador, contexto de processos especiais de revitalização, de processos extrajudiciais ou de recuperação da empresa (conforme estabelecido no artigo 1.º2 LFGS). O FGS assume a posição creditória do trabalhador, até o limite dos pagamentos realizados, acrescidos de juros de mora, nos termos do artigo 4.º, n.º 1 do LFGS. Proporciona uma resposta financeira de

emergência aos trabalhadores afetados pelo atraso no pagamento de remunerações, mas não oferece os meios e a pronta efetivação desses créditos. Esta outra questão é abordada pelo artigo 336.º do CT, que estabelece a existência de um Fundo de Garantia Social.

Nessa lógica, esse fundo assume a responsabilidade e suporta o pagamento dos créditos do trabalhador, que incluem não apenas salários, mas também compensações e indemnizações decorrentes da cessação do contrato, quando o empregador não pode efetuar esses pagamentos (Fernandes, 2022).

Este Fundo é financiado através de uma parte das contribuições patronais para a Segurança Social e por recursos financeiros provenientes do Estado, segundo o artigo 14.º do LFGS.

Este regime é uma garantia legal apenas para os contratos de trabalho, não existindo contrato, não há essa proteção especial ao salário, sendo essa uma desvantagem para o trabalhador.

Relativamente à Segurança Social, em 2021, os estrangeiros contribuíram um total de 1.293,2 milhões de euros e os gastos com as prestações sociais foi de 325,23 milhões. O saldo positivo foi em 968 milhões de euros. Posteriormente em 2022, as contribuições dos imigrantes atingiram os 1.500 milhões de euros, ou seja, observou-se um aumento de 19% face a 2021, segundo a vice-presidente da Segurança Social. Estes números são relativos aos estrangeiros com vínculos laborais registados na Segurança Social, ou seja, não incluem os imigrantes trabalhadores sem contratos de trabalho.²⁵

Os trabalhadores europeus têm direito à livre circulação e trabalho dentro da União Europeia, não precisando de visto de trabalho ou autorização de residência para trabalhar em Portugal. Isso significa que eles não precisam cumprir as mesmas exigências que os trabalhadores não europeus para obterem autorização para trabalhar no país, apenas não precisam de um visto ou autorização de residência.

3.5. Validade e invalidade do contrato de trabalho

²⁵ Factsheets – Escola de Verão em Migrações
<https://www.om.acm.gov.pt/-/factsheets-escola-de-verao-em-migracoes>, acessido em 26 de agosto de 2023.

Eco Sapo – Contribuições dos imigrantes para Segurança Social batem novo recorde e atingem os 1500 milhões de euros
[https://eco.sapo.pt/2023/02/15/contribuicoes-dos-imigrantes-para-seguranca-social-batem-novo-recorde-e-atingem-os-1-500-milhoes-de-euros/#:~:text=da%20Seguran%C3%A7a%20Social,-.As%20contribui%C3%A7%C3%B5es%20dos%20imigrantes%20para%20a%20Seguran%C3%A7a%20Social%20atingiram%20os,de%20Seguran%C3%A7a%20Social%20\(ISS\)](https://eco.sapo.pt/2023/02/15/contribuicoes-dos-imigrantes-para-seguranca-social-batem-novo-recorde-e-atingem-os-1-500-milhoes-de-euros/#:~:text=da%20Seguran%C3%A7a%20Social,-.As%20contribui%C3%A7%C3%B5es%20dos%20imigrantes%20para%20a%20Seguran%C3%A7a%20Social%20atingiram%20os,de%20Seguran%C3%A7a%20Social%20(ISS)), acessido em 26 de agosto de 2023.

Tal como qualquer outro negócio jurídico, o contrato de trabalho deve observar certas formalidades, podendo ser inválido (nulo ou anulável), sendo aplicadas as regras dos arts. 240.º e ss. e 285.ºss. do CC. Tanto o Código Civil quanto o Código do Trabalho regulam esta matéria. Existem casos de invalidade do contrato que são bastante específicas, e próprios do contrato de trabalho em si, entretanto essas situações particulares se baseiam em pressupostos idênticos. “Na falta de regime especial, aplicam-se diretamente as regras contantes do Código Civil”, Pedro Romano Martinez ressalta a importância de se atentar primeiro as regras constantes no arts. 121.º a 125.º do CT relativamente a nulidade e anulabilidade do contrato de trabalho, e depois aos arts. 285.º a 293.º do CC. (Martinez, 2022)

3.5.1. Invalidade parcial

Relativamente à invalidade parcial (artigo 121.º do CT), no CC o critério geral das questões de invalidade parcial assenta no recurso à chamada vontade hipotética ou conjetural das partes. O número 1 do artigo 121.º CT estabelece o mesmo regime: “a nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido celebrado sem a parte viciada”. Quer isto dizer que a nulidade ou anulação parcial não determina a nulidade de todo o contrato de trabalho sem que se prove que este não teria sido celebrado sem a parte viciada.

Já o número 2 do artigo 121º acrescenta que, “a cláusula do contrato de trabalho que viole uma norma imperativa considera-se substituída por esta”. Ou seja, quando a invalidade parcial resultar do facto de haver cláusulas contratuais que violam normas imperativas (constitucionais, legais ou convencionais), o critério é diferente do nº 1. O contrato não é nulo, apenas há uma substituição (retroativa) da parte inválida pela parte válida: eliminam-se as cláusulas viciadas e estas são substituídas pelas normas que estavam a ser violadas.

3.5.2. Invalidade total

Já a invalidade total (artigo 122º CT), o aspeto mais diferenciador aqui é que a invalidade total do contrato não tem efeito retroativo: produz efeito como válido, a invalidade só opera para o futuro. Se houvesse eficácia retroativa, teríamos uma situação na qual o trabalhador deveria devolver o salário e o empregador deveria devolver o trabalho prestado. Este segundo aspeto é impossível, até porque não se pode devolver a atividade. Daí que a retroatividade não pudesse acontecer. Pressupondo que se trata de trabalho declarado. (Martinez, 2022)

Há um outro aspeto decorrente deste regime e daí que vigore o regime da convalidação prevista no artigo 125.º do CT- Há ainda contratos de trabalho que podem ser nulos porque a atividade é ilícita, violando à lei ou ordem pública por exemplo. E há casos em que o objeto do contrato pode ser nulo, fazendo com que o contrato também seja nulo.

3.6. O contrato promessa para estrangeiros como início do procedimento de legalização

O tópico da promessa do contrato de trabalho revela-se um dos mais relevantes no que toca a realidade de vários estrangeiros, uma vez que se traduz no pontapé inicial para que a vida legalizada no país destino possa começar. No artigo 103.º do CT, está previsto a hipótese de promessa do contrato de trabalho, exigindo documento assinado pelo promitente ou promitentes, mas especificando – em razão da peculiaridade do vínculo laboral – que não lhe é aplicável o mecanismo de suprimento judicial, configurado pelo art. 830.º, n.º 1, CC, para o caso de incumprimento da promessa.

A promessa pode ser confundida com o contrato de trabalho em si, ou seja, com o contrato prometido, visto que fica entendido entre os contraentes que só em momento posterior ao da celebração do contrato começarão a produzir-se os seus efeitos.

Antes a concessão de visto para a obtenção de residência para o exercício de atividade profissional subordinada dependia da Lei nº18/2022, de 25 de agosto. A obtenção de autorização de residência para o exercício de atividade profissional subordinada dependia de “quotas”, ou seja, da existência de oportunidades de emprego não preenchidas pelo elenco do artigo 59.º, n.º 1.

Muitos estrangeiros vinham para Portugal com a promessa do contrato de trabalho. A promessa de trabalho está prevista no artigo 103.º do CT e deve observar as exigências legais mencionadas no artigo. Era então preciso que o requerente do visto celebrasse um contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho antes da sua entrada no país tendo o empregador de disponibilizar uma oferta de trabalho junto do Instituto do Emprego e da Formação Profissional pelo período de 20 dias, para poder contratar um cidadão estrangeiro.

4. Os casos duvidosos da existência de contrato de trabalho e a presunção de laboralidade

Para Romano Martinez o contrato de trabalho poderia ter sido classificado como um subtipo de contrato de prestação de serviços (Martinez R. P. 2022). Em um sentido mais amplo, a prestação de serviços engloba um próprio contrato de trabalho. Porém o legislador português, na organização do Código Civil, estabelece uma distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços, como fica evidenciado nos artigos 1152º e 1154º do CC.

Em Portugal, a presunção de laboralidade é um princípio que significa que, na ausência de provas em contrário apresentadas pelo empregador, presume-se que existe uma relação de trabalho entre o prestador de serviços e o beneficiário dos serviços. Isso significa que, se um trabalhador presta serviços a uma empresa sem estar formalmente contratado, presume-se que exista uma relação de trabalho e, portanto, o trabalhador terá direito a todos os direitos laborais previstos na lei.

Neste sentido, a lei consagra critérios de presunção do contrato de trabalho, relacionado ao chamado método indiciário presente no artigo 12.º do CT. Esta é uma presunção relativa, os critérios indiciários são de apreciação, ou seja, é possível que uma parte apresente prova em contrário, nesse caso uma prova contrária a existência de um contrato de trabalho. Este método pode ser visto como uma forma de fiscalização legal de modo que seja possível exercer um maior “controle” dessa problemática da fuga ao Direito do Trabalho.

No entanto, a problemática dos contratos de trabalho disfarçados de prestação de serviço afeta tanto os trabalhadores quanto os empregadores. Por um lado, os trabalhadores podem ser prejudicados ao serem contratados como prestadores de serviços em vez de funcionários, pois perdem os direitos laborais a que teriam direito. Além disso, esses trabalhadores muitas vezes não possuem qualquer proteção social, como seguro de saúde ou seguro de acidentes de trabalho, o que os torna mais vulneráveis.

Os empregadores também por ser afetados, pois, se um tribunal determinar que um trabalhador contratado como prestador de serviços era, na verdade, um trabalhador, a empresa poderá ser obrigada a pagar retroativamente todos os direitos laborais que o trabalhador teria direito, o que pode ser uma grande despesa financeira.²⁶

²⁶ Para este assunto, existe a figura da ação de reconhecimento de existência do contrato de trabalho, previsto no Capítulo VII, artigo 186ª.- K a 186ª.- R do DL n.º 480/99, de 09 de novembro - Código do Processo do Trabalho. Esta ação visa reconhecer os vínculos dos trabalhadores que estejam mal enquadrados.

Por essa razão, é importante que os empregadores em Portugal estejam cientes das leis de Direito do Trabalho e das diferenças entre um contrato de trabalho e um contrato de prestação de serviços, a fim de evitar problemas futuros com seus trabalhadores e com os trâmites legais. Na lógica de diferenciação entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços (art. 1154.º CC), no segundo a prestação é de resultados, ou seja, a disposição do trabalhador para o empregador é o centro desse vínculo laboral, que não precisa ser efetivo nem proveitoso para o empregador. À luz do artigo 1154.º, a noção de prestação de serviço consiste naquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição. No artigo 10.º do CT estão previstas as situações equiparadas, e inclui-se a prestação de serviços.

No contrato de trabalho uma pessoa se obriga mediante retribuição, a prestar atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob autoridade destas; na prestação de serviços uma pessoa se obriga a proporcionar um resultado, e sem ter a retribuição como obrigatória.

É válido ressaltar o caráter essencial da retribuição e da subordinação jurídica para o contrato de trabalho. Romano Martinez considera que para haver subordinação jurídica basta a possibilidade de dar ordens, mesmo que seja só quanto a aspetos da atividade laboral, significando isso que basta o trabalhador estar perante a autoridade do empregador no que respeita à execução da atividade ajustada. O autor ainda refere que em relação à organização do contrato de trabalho (artigo 11.º do CT), não é possível destrinçar o contrato de trabalho do contrato de prestação de serviços, porque o prestador de serviços pode estar inserido numa organização empresarial. (Martinez, 2022)

Relativamente à aplicação desse mecanismo no tempo, existem questões quanto a aplicação da presunção de laboralidade Rouxinol aponta que para este ponto existem duas alternativas: uma delas é que a presunção a ser aplicada vai depender de quando a relação contratual foi constituída, ou seja, da data de constituição; e a outra refere-se que deveria ter-se em consideração o previsto no Código do Trabalho em vigor à data da sua extinção. Por conclusão assume-se que a presunção de laboralidade não tem eficácia *ex-nunc*, apesar de a jurisprudência ter outra perspetiva em alguns casos. (Rouxinol, 2014)

Segundo Varela, pouco releva o nome dado ao contrato, fazendo-se mais relevante a forma como as partes se comportam em determinada relação jurídica, cabendo a quem estiver a realizar a análise do contrato a responsabilidade de qualificá-lo. (Varela, 2019)

Um problema consequente da dificuldade de distinção entre o contrato de prestação de serviços e o contrato de trabalho é a grande quantidade de situações camufladas em prestações enquanto na verdade já reúnem elementos que indiquem um contrato de trabalho. Isto muitas das vezes acontece por um desejo da parte de quem contrata de não se vincular e assim não deter mais responsabilidades face ao vínculo laboral. O que não exclui a possibilidade de o trabalhador não desejar celebrar um contrato, mas esta não parece ser a situação mais observada com frequência.

Para os efeitos da presunção de um contrato de trabalho temos o artigo 12.º do Código do Trabalho, com entrada em vigor desta redação em 1 de maio de 2023, bastando estar preenchidas algumas das circunstâncias para que a presunção seja aplicada.

5. O contrato de trabalho celebrado com estrangeiros

Ao celebrar um contrato de trabalho com um estrangeiro, o empregador atua como responsável pela autorização para o trabalhador estrangeiro e também por assegurar que o contrato de trabalho seja celebrado de acordo com as formalidades exigidas. O artigo 4.º e 5.º do CT preveem a igualdade de tratamento de trabalhador estrangeiro e a forma e conteúdo do contrato. Para efeitos desta celebração vale realçar o princípio da igualdade (artigo 15.º CRP) como um norteador bastante importante.

A Diretiva 2009/52 de 18 de junho de 2009 do Conselho Europeu e do Parlamento é bastante relevante neste assunto uma vez que proíbe o emprego de nacionais de países terceiros em situação irregular, tendo por objetivo combater a imigração ilegal, estabelecendo assim normas mínimas comuns sobre sanções e medidas a aplicar nos Estados-membros contra empregadores que violem esta proibição.

Ora, já existindo uma fuga ao direito do trabalho envolvendo trabalhadores nacionais que não exigem uma documentação especial condicionada ao trabalho, por lógica que o empregador ao ter de cumprir mais passos para efetivamente contratar um estrangeiro, vai tender a fugir mais

ainda. Aproveitando-se de alguma debilidade e falta de conhecimento do trabalhador estrangeiro.

Para este efeito, existem processos diferentes para o estrangeiro dar início à vida laboral em Portugal, pode ser diretamente contratado e já vir com um visto específico do país de origem, pode vir ainda como estudante com autorização para realizar atividade profissional e ainda iniciar o processo estando em Portugal, por via de contrato-promessa de trabalho ou matricular-se em uma instituição de ensino pública. Existe maleabilidade para iniciar o processo, entretanto fatores práticos relativamente ao funcionamento das instituições que regulam a legalidade dos estrangeiros, que não cidadãos da união europeia, influenciam no desenrolar do processo.

Relativamente a formalidades que devem ser observadas no âmbito do contrato de trabalho celebrado com estrangeiro e ao respeito pelo direito à igualdade de tratamento, estas dizem respeito à relação jurídica existente entre as partes, não às partes ou ao objeto do contrato, apesar de diretamente conectados.

Há um regime contraordenacional no capítulo X da Lei n.º 23/2007, de 04 de Julho, para este efeito o artigo 198.º-A responsabiliza um empregador que pretenda fazer uso da atividade de um cidadão estrangeiro que não detenha autorização de residência, e prevê então a aplicação de coimas para este fim. O artigo 207.º indica a quem compete a aplicação das coimas.

O artigo 4.º do CT relativamente a igualdade de tratamento de trabalhador estrangeiro ou apátrida ressalva que um estrangeiro que se encontre com a documentação legal necessária para trabalhar em Portugal goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa. A lei consagra que os trabalhadores estrangeiros possuem os mesmos direitos que um trabalhador nacional, mas para tal é necessário que se encontrem legalizados no país.

A forma e o conteúdo do contrato a celebrar-se com trabalhador estrangeiro encontra-se previsto no artigo 5.º no CT. No presente artigo existem requisitos a serem preenchidos, dentre eles a referência de visto ou título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português. Mais uma vez a lei aponta a regularização no país como elemento

essencial para qualquer vínculo laboral. As outras indicações do artigo são iguais a de um cidadão europeu.

A versão do contrato que ficar com o empregador deve ter apenas documentos comprovativos do cumprimento de obrigações legais relativas à entrada e à permanência ou residência do cidadão estrangeiro em Portugal, sendo apenas cópias dos mesmos documentos aos restantes exemplares. Fica nítido na lei não é possível utilizar a documentação do país de origem dos estrangeiros fora do Espaço Económico Europeu ou de outro Estado que consagre a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de atividade profissional. Sendo assim, apenas com um documento válido na união europeia é possível celebrar um contrato de trabalho válido de acordo com a lei. Sendo o documento ou uma autorização de residência, um visto de trabalho, ou dupla nacionalidade no país de um Estado membro.

O empregador, para a celebração do contrato, deve garantir que o trabalhador estrangeiro tenha os documentos necessários para trabalhar legalmente em Portugal, incluindo o visto de trabalho, o número de identificação fiscal e a autorização de residência, se necessário. Isto aqui é por vezes um fator que gera desinteresse na contratação, caso seja necessário celebrar o contrato com o estrangeiro para posteriormente este conseguir uma autorização de residência para exercício de atividade profissional (o visto para a procura de trabalho é diferente da autorização de residência já concreta).

Em resumo, o contrato de trabalho para trabalhador estrangeiro não cidadão da União Europeia em Portugal deve seguir as leis do país e garantir que o trabalhador tenha condições justas e adequadas de trabalho. É importante lembrar que os contratos de trabalho para trabalhadores estrangeiros devem seguir todas as leis e regulamentos em vigor em Portugal, independentemente da nacionalidade do trabalhador.

A base legal para o contrato de trabalho de um trabalhador não europeu em Portugal está estabelecida no Código do Trabalho, no Estatuto dos Estrangeiros e na Lei de Imigração. O artigo 5.º do Código do Trabalho faz referência ao visto de trabalho ou título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português. Estabelece que o contrato de trabalho celebrado com estrangeiro deve obrigatoriamente observar os requisitos listados no artigo.

Já o Estatuto dos Estrangeiros, aprovado pela Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, estabelece as condições para a entrada, permanência e saída de estrangeiros em território português. A Lei de Imigração, por sua vez, regula a concessão de vistos de trabalho e autorizações de residência para trabalhadores estrangeiros.

Em termos de diferenças entre o contrato com um nacional da união europeia e o contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro existe a condicionante de o trabalhador ser autorizado a trabalhar no país. Muitos imigrantes chegam a Portugal sem nenhum tipo de visto e ficam então dependentes de uma oportunidade de trabalho, porque o empregador fica encarregue de dar início ao processo legal do estrangeiro que pretenda contratar, e isto requer uma certa boa vontade pela parte do empregador.²⁷

Essa condicionante torna o processo mais difícil, uma vez que muitos empregadores não querem dar início a este processo. Para quem já é portador da autorização de residência, para trabalho ou estudo, com autorização de trabalho, as oportunidades são maiores.

Pedro Romano Martinez distingue três situações no que respeita o trabalhador estrangeiro.

A primeira hipótese é o destacamento de trabalhador estrangeiro, ao abrigo do artigo 7.º do CT, em que o trabalhador estrangeiro, contratado por empregador sediado em outro Estado, exerce a sua atividade em território português em um estabelecimento do empregador ou em execução de contrato celebrado entre este e o beneficiário da atividade. Para os casos de destacamento de trabalhador estrangeiro, deve-se atender ao regime dos artigos 6.º e 7.º do CT. (Martinez, 2022)

A segunda hipótese, trata-se de um estrangeiro que não têm autorização de permanência em território português, portanto não se encontra autorizado a exercer atividade profissional em Portugal. Num contrato de trabalho celebrado com trabalhador estrangeiro é obrigatório que este tenha permissão legal para trabalhar, sendo condição de validade do contrato. Tendo isso em consideração, não será aplicado a este trabalhador o regime laboral previsto no Código de Trabalho, com exceção às regras básicas de tutela, designadamente acidentes de trabalho (art. 5.º LAT) ou pagamento da retribuição.

²⁷ Para este efeito, informações referentes ao requerimento do visto de trabalho dependente estão disponíveis online <https://eportugal.gov.pt/servicos/pedir-um-visto-de-residencia-para-trabalho-dependente>, acedido em 26 de agosto de 2023.

A terceira e última hipótese são os casos dos trabalhadores estrangeiros que estão efetivamente autorizados a exercer a sua atividade em Portugal, sem estarem abrangidos pelo regime de destacamento.

No que diz respeito ao trabalhador estrangeiro, é aplicado o princípio da igualdade de tratamento em relação ao trabalhador nacional, conforme estabelecido no artigo 4.º do Código de Trabalho, que deriva do artigo 15º, n.º 1 da Constituição da República Portuguesa. Da mesma forma, é necessário considerar as Convenções n.º 19º e n.º 143 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como a Convenção Europeia relativa ao Estatuto do Trabalhador Migrante, que foram ratificadas em Portugal. Essas convenções estabelecem a igualdade de tratamento entre os cidadãos nacionais e estrangeiros (Martinez, 2022).

Apesar dos fundamentos básicos previstos na Constituição e em Convenções Internacionais, é importante considerar que, no que diz respeito ao trabalho realizado por estrangeiros e apátridas, existiam restrições estabelecidas pelo anterior Decreto-Lei n.º 97/77, de 17 de março, que limitavam o número de trabalhadores estrangeiros a serem contratados em Portugal (10%) e impunham várias exigências burocráticas que dificultavam a contratação de trabalhadores estrangeiros, tais como a celebração de contratos por escritos e o registo dos mesmos do Ministério do Trabalho, bem como a apresentação de documentação para provar o cumprimento das exigências legais quanto a entrada, permanência e residência em território português. Porém o cenário foi alterado pelo DL n.º 20/98, de 12 de maio, que eliminou a restrição numérica à contratação de trabalhadores estrangeiros, embora as limitações burocráticas tenham permanecido. (Martinez, 2022)

Na atualidade, adota-se uma abordagem semelhante na medida em que o regime jurídico é o mesmo, a exigência das formalidades quanto ao contrato e a documentação “em dia” do estrangeiro. Portanto o contrato de trabalho deve ser formalizado por escrito em duplicado, nos termos do artigo 5.º, n.º 3, do CT, e deve ser comunicado à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) por meio de um formulário eletrónico, de acordo com o artigo 5.º, n.º 5 do CT.

5.1. Aspetos específicos da cessação de contrato de trabalho celebrado com estrangeiro

Tanto no contrato de trabalho celebrado com nacional quanto no contrato de trabalho celebrado com estrangeiro a duração do contrato deve estar presente numa das cláusulas do contrato de trabalho. Segundo João Leal Amado “O contrato de trabalho, diz-se, é como o amor: eterno enquanto dure”. O vínculo é válido na medida em que existir acordo mútuo para a sua existência, e as formalidades exigidas legalmente são seguidas. (Amado, 2022)

Segundo o artigo 343.º do CT “o contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente: a) verificando-se o seu termo; b) por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber; c) com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez”.

Sendo as situações de caducidade mencionadas no artigo 343.º do CT apenas exemplos, além de outras disposições legais incluídas em outros preceitos, é possível considerar outras situações não previstas expressamente pelo legislador. Tal como Pedro Romano Martinez coloca, o caso do cancelamento da autorização de permanência em Portugal de trabalhador estrangeiro. Com efeito, se o trabalhador não pode mais permanecer em Portugal e o local de trabalho está localizado em território nacional, o vínculo laboral não pode mais subsistir e, portanto, caduca. (Martinez, 2022)

A quantidade de processos em atraso no que diz respeito à legalização de estrangeiros em Portugal é bastante grande, e isso é um fator que influencia, por vezes, a validade da residência de muitos trabalhadores. Há casos em que a caducidade do documento acontece sem que o estrangeiro possa nada fazer, além de submeter o pedido para a renovação. O demorar desse trâmite pode vir a ter consequência no vínculo laboral que se encontra em curso, assim como nos processos que estão em início, condicionados pela concessão do documento do trabalhador.

Relativamente às impossibilidades, a superveniente se enquadra nos casos em surge, posteriormente a celebração do contrato, um impedimento que obsta à realização da prestação laboral, e também importa averiguar se há ou não culpa das partes. Ou seja, no momento da celebração do contrato de trabalho, este podia ser cumprido. Para Pedro Romano Martinez, a impossibilidade absoluta pressupõe que não é possível, de todo, efetuar ou receber a prestação laboral, não bastando uma *difficultas praestandi* (dificuldade de cumprimento ou execução de uma obrigação contratual). Por exemplo, no caso de o empregador não poder prestar a retribuição que é devida, encontrando-se em estado de insolvência, o fundamento da

caducidade é o seu estado económico (art. 347.º CT). Nos casos de impossibilidade absoluta/definitiva é aquela que implica que a execução do contrato de trabalho se suspenda. (Martinez, 2022)

Na matéria das impossibilidades, para o contrato de trabalho estrangeiro é relevante o caso da impossibilidade superveniente: o cancelamento da autorização de permanência. Pedro Romano Martinez organiza este tópico dentro de “impossibilidade de o trabalhador de prestar o seu trabalho”. Além das disposições dos artigos 4 e seguintes do CT, o trabalho de um estrangeiro sujeito às restrições impostas pelo regime jurídico de entrada e permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional, regulado pela Lei n.º 23/2007, de 4 de julho. (Martinez, 2022) A impossibilidade gera a cessação do contrato nesse caso específico dos estrangeiros.

6. O trabalho prestado por estrangeiros através de plataformas digitais

Uma grande parte dos estrangeiros residentes em Portugal trabalha através das plataformas digitais, como por exemplo como estafetas através da *glovo* e/ou *uber eats*, ou mesmo como motoristas, através da *uber* e da *bolt*. E por isso muitas das vezes são abusados e por vezes explorados nesses determinados cenários. Nas plataformas digitais os trabalhadores tendem a ser essencialmente estrangeiros.

Observa-se a prevalência de homens de origem indostânica, região do subcontinente indiano que inclui parte da Índia e do Paquistão, além da grande quantidade de motoristas de origem brasileira. Essa realidade é bastante presente e atual, e muitas das vezes, esses tipos de emprego são os encontrados e disponíveis no início da vida dessas pessoas.

Nas palavras de Kalil, o capitalismo de plataforma é um fenómeno contemporâneo e que está se expandindo rapidamente, e o seu desenvolvimento é maioritariamente viabilizado pelas inovações tecnológicas, dando margem ao surgimento de novas atividades e reorganização da produção e do trabalho. Como consequência, ele atribui novos contornos às relações entre trabalhadores e empresas. (Kalil, 2020)

Como é referido por Camila Sacaris, no âmbito laboral o desenvolvimento tecnológico teve um efeito bastante intenso, aparecendo novas formas de prestar trabalho, especialmente

mediante plataformas digitais, que foram responsáveis pela mudança da conceção que se tinha do labor, sendo necessárias então respostas sobre a regulação e proteção dos trabalhadores nesse novo cenário. (Savaris, 2022)

O impacto da tecnologia na dinâmica do trabalho é algo esperável. Através dos avanços do mundo digital uma janela abriu-se para toda uma nova forma pela qual as prestações de variados serviços podem ser prestadas. É possível realizar as compras da semana através de um clique em várias aplicações através do telemóvel, além ser possível encomendar livros, roupas, e até aparelhos eletrónicos por meio dos aparelhos eletrónicos. (Savaris, 2022)

Segundo Boavida & Moniz (2022), em Portugal, a característica mais marcante das plataformas digitais em funcionamento é a discussão focada maioritariamente em torno da plataforma Uber, e em menor escala, da Airbnb. E toda essa movimentação em torno dos trabalhos por essas vias influenciou a alteração da lei. (Boavida & Moniz, 2022)

Com a 4ª revolução industrial e o uso da tecnologia em larga escala existiu um certo afastamento da proteção dada pelo Direito do Trabalho, uma vez que temos situações novas dentro dos vínculos laborais, trata-se de modalidades de trabalho que fogem do que se entende pelos contratos tradicionais. São guiadas pela flexibilidade, o que apresenta um elenco novo de situações laborais com características marcantes que mascaram, de certa forma, a presença de um vínculo de trabalho entre os trabalhadores e a plataforma, o que configura relações precárias de trabalho. (da Fonseca & dos Santos Pessoa, 2022).

Em 2014, a chegada da Uber impactou importantes debates públicos. Para este efeito, a Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto, a chamada Lei Uber, é ainda uma das principais referências legislativas sobre o trabalho em plataformas digitais. (Boavida & Moniz, 2022)

Esta realidade veio ser alterada a partir de 2023, uma vez que passou a existir uma proteção específica presente no artigo 12-A do CT, que teve a sua redação alterada pela Lei n.º 13/2023, de abril de 2023.

Esta nova regulamentação alarga os direitos das pessoas que trabalhem através dessas plataformas. Seguindo a letra da lei “A presunção prevista no n.º 1 aplica-se às atividades de plataformas digitais. Designadamente as que estão reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de

plataforma eletrônica.” Esta previsão do artigo 12-A, número 2, aplica-se para os casos dos motoristas de aplicações, os *úbers*, *bolts*, e etc.

São por essas razões que o artigo 12 e o artigo 12-A do Código do Trabalho (CT) são tão importantes. Durante bastante tempo não havia uma proteção tão específica igual à deste artigo que tem em consideração o caso específico das plataformas digitais, daí que a regulação do artigo 12.º do CT era responsável por todas as situações de presunção de laboralidade tendo em consideração as relações típicas, da era pré digital. É importante reconhecer que a existência de um horário de trabalho determinado pelo beneficiário da atividade e o pagamento de uma retribuição certa servem de indícios clássicos para a subordinação jurídica, mas esses podem não ser suficientes para as novas situações laborais que se estabelecem via plataformas digitais.

Com o artigo 12-A há um alargamento de direitos para as pessoas que trabalhem nas plataformas digitais. Há regulação direta e requisitos a serem preenchidos para os trabalhadores que operam neste domínio, de modo que as pessoas

Deve a plataforma fixar a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelecer limites máximos e mínimos para aquela, e cabe a ela exercer o poder de direção, determinando então regras específicas à situação.

O artigo tem em sua redação que quando a presunção tem os seus requisitos preenchidos e então é considerada a existência de contrato de trabalho, aplicam-se então as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação de contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação. (artigo 12-A, n.º 9)

No número 10.º, está previsto que “constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores que nela opere, a contratação da prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.” Portanto, de acordo com o mencionado artigo, o empregador que atue de modo a tirar vantagem de uma situação nas referidas plataformas é responsabilizado.

Isso é bom para muitos trabalhadores estrangeiros que trabalhavam mais em condições análogas ao contrato de trabalho, mas não tinham um contrato em si. Agora existe mais responsabilização por parte da lei, e exigências para a celebração do vínculo laboral em causa.

7. Procedimentos dos vistos e autorizações de residência concedidas a estrangeiros

Para que seja possível celebrar um contrato de trabalho com um determinado cidadão estrangeiro é necessário que o mesmo seja portador de um dos títulos que o habilita a permanecer e ou a residir em Portugal, tal qual visto de trabalho, autorização de permanência ou autorização de residência, com exceção dos cidadãos nacionais dos países membros do Espaço Económico Europeu (EEE), por força do artigo 39.º, n.º 1, alínea 2 do Tratado de Roma, do Regulamento (CEE) 1612/1968, do Conselho, de 15 de Outubro, e do Decreto -Lei, nº 60/93.

7.1. O visto de trabalho e autorização de residência – o seu carácter fraco e efeitos para o vínculo laboral do contrato de trabalho

O visto de trabalho e a autorização de residência são marcados pelo seu carácter fraco, que expõe os seus portadores a uma grande vulnerabilidade. Isto porque o visto tem a validade de 120 dias, renovável por mais 60 dias desde que se comprove a manutenção de um emprego a data dessa renovação. Como consequência da conquista de um trabalho com contrato, a partir daqui é possível para o estrangeiro adquirir junto ao SEF (enquanto este não estiver permanentemente extinto) uma autorização de residência.

Já a autorização de residência por via de trabalho subordinado concede uma maior estabilidade ao estrangeiro, pois tem a validade superior a 2 anos. E as renovações são possíveis conforme comprovação da situação laboral.

Há aqui uma situação que pode apresentar um risco para a realidade de um estrangeiro. Por um lado, é necessário um documento legal para que a contratação efetiva aconteça, e tanto o estrangeiro quanto o empregador não incorram em riscos. Por outro lado, para muitas empresas para que um contrato de trabalho seja celebrado é uma preferência que o trabalhador já possua autorização de residência. Ao estrangeiro portador desse documento implica ter número de segurança social, número de contribuinte e número de utente – ou seja, não exige nenhuma

formalidade da parte do empregador relativamente a situação legal do estrangeiro. É válido ressaltar que o visto de trabalho é uma ferramenta válida e eficaz para o estrangeiro buscar trabalho, mas isso não exclui a preferência que por alguém que já tenha a autorização de residência.

Existe também a autorização de residência permanente. Sendo este um título definitivo, devendo, porém, ser renovado de cinco em cinco anos ou sempre que tal se justifique, nomeadamente se forem alterados os elementos de identificação nela constantes. Só pode ser concedida após 5 anos completos de residência legal em Portugal. Este documento pode ser considerado o que concede mais estabilidade dentro dos existentes responsáveis pela legalização e estabilidade de um estrangeiro.

Entretanto os requisitos teóricos quando preenchidos e levados à prática são acompanhados de problemas burocráticos com o tempo de processamento das renovações dos documentos pela entidade atual que trata dos processos, o SEF (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras) – que se encontra em processo de extinção por decisão do Governo e aprovado pela Assembleia da República Portuguesa em novembro de 2021, mais precisamente a Lei n.º 73/2021 de 12 de Novembro, tendo já sido adiada por duas vezes a extinção.

Nesta lógica faz sentido, ainda, distinguir os conceitos de imigração ilegal e irregular, que podem ser facilmente confundidos. A irregular engloba os imigrantes que ingressaram legalmente em um determinado território, mas a sua permanência tornou-se irregular quando houve a expiração dos prazos de validade de seus documentos. Já a imigração ilegal refere-se aos imigrantes que entraram em um determinado território sem qualquer documento que caracterizem a sua entrada legal, como por exemplo um visto. (Cierco, 2020)

Um dos desafios para um governo, segundo Papademetriou é o controlo da imigração ilegal e resistência ao crescimento irresponsável da imigração. A essência do sucesso relativamente a migração é a gestão de um fluxo de migrantes legais com ordem e flexibilidade. Entretanto regular a migração de bom modo pode não ser suficiente tanto para conquistar mais migração ou em mudar a forma como o migrante é visto por vários países. O autor considera que para isto poder acontecer é preciso fazer-se duas coisas. A primeira é ter sucesso no controlo da imigração ilegal. A segunda é manter um bom senso na medição do crescimento do fluxo migratório. (Papademetriou, 2013)

7.2. Os vistos

Em termos procedimentais, quem não seja nacional de país da união europeia, residente não habitual, portador de título de residência, ou abrangido por outras convenções nacionais, precisa de visto para entrar em Portugal. Para este efeito é relevante a Lei n.º 18/2022, de 25 de agosto, também conhecida por Lei dos Estrangeiros, responsável pelo regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de cidadãos estrangeiros do território nacional, bem como o estatuto do residente de longa duração. O portal do Ministério dos Negócios Estrangeiros também possui informações relativamente aos tipos de vistos.

7.2.1. Visto Schengen

Trata-se de uma autorização emitida por um Estado Membro com a finalidade de escala aeroportuária ou estadas de curta duração no território de um ou mais Estados Membros, permitindo que o seu portador se apresente na fronteira externa. É destinado a estadas de curta duração até 90 dias em cada período de 180 dias e pode ser concedido para efeitos de turismo, visita familiar, negócios, trabalho sazonal, trânsito, entre outros.

Um visto de curta duração não confere automaticamente o direito de entrar no espaço Schengen, apenas habilita o seu titular a apresentar-se num posto de fronteira e solicitar a entrar no país. Na fronteira é preciso mostrar o visto, e provavelmente mostrar documentação suplementar, por exemplo informações que mostrem que dispõe de meios suficientes para cobrir a sua estada e a viagem de regresso.

Deve ser requerido no país de residência legal do requerente, podendo ser excepcionalmente apresentado num país que não resida desde que o seu requerente se encontre em situação regular.

Em termos legais é relevante mencionar os artigos 44.º e 45.º n.ºs 2 e 4 do Decreto Regulamentar n.º 84/2007, de 05 de novembro responsável pelo Regime Jurídico/Entrada/Permanência e Afastamento de Estrangeiros na sua atual versão, conjugado com o artigo 71.º, n.º 1 e 3 do Regime de Entrada, Permanência, Saída e Afastamento de Estrangeiros (REPSAE), previsto na Lei n.º 23/2007, de 04 de julho.

A portaria n.º 1563/2007, de 11 de dezembro que afixa os meios de subsistência dos cidadãos estrangeiros para entrada e permanência em território nacional também é relevante.

7.2.2. Vistos concedidos no estrangeiro

Nos termos o artigo 45.º Lei n.º 18/2022, de 25 de agosto podem ser concedidos os seguintes vistos: visto de escala portuária, visto de curta duração, visto de estada temporária, visto para obtenção de autorização de residência, denominado visto de residência e visto para procura de trabalho.

7.2.3. Visto de curta duração

Nos termos do artigo 51.º da Lei dos Estrangeiros, o visto de curta duração destina-se aos casos em que não se justifica a atribuição de outro tipo de visto, como sucede com os turistas ou acompanhantes de familiares que sejam titulares de vistos de estada temporária. Já os vistos para efeitos de trabalho sazonal são concedidos para trabalho sazonal por período igual ou inferior a 90 dias a quem pretenda desenvolver uma atividade sazonal subordinada sazonal nos setores de atividade aprovados (art. 51º-A). Regulado pelo artigo 54.º, o visto de estada temporária destina-se a permitir a entrada e a saída em território nacional por período inferior a um ano nas situações que se enquadrem no elenco do número 1.

7.2.4. Visto de residência

Este destina-se a permitir o seu titular a entrada em território português a fim de solicitar autorização de residência, sendo válido por duas entradas e habilitando o seu titular a aqui permanecer pelo período de quatro meses, nos termos do artigo 58.º.

Esse visto visa a obtenção da autorização de residência, necessária para permanecer no país mais de um ano, pelo que a sua concessão habilita o titular do visto de residência a permanecer no país por um de quatro meses, para este fim específico.

Ao ser concedido de residência, é emitida uma pré-autorização de residência que inclui informações sobre a obtenção da autorização de residência, bem como a atribuição temporária dos números de identificação fiscal, segurança social e serviço nacional de saúde.

7.2.5. Visto de nómada digital

Regulado pela Lei n.º 18/2022, de 25 de agosto, esse visto é destinado aos profissionais estrangeiros que prestem os seus serviços de forma remota, seja como trabalhadores subordinados seja como trabalhadores independentes. Existe possibilidade de solicitar o visto de forma temporária (menos de um ano) ou como visto de residência, por mais de um ano.

Terão de entregar documentos para atestar a residência fiscal e provas de que os rendimentos médios mensais nos últimos três meses foram superiores a quatro ordenados mínimos portugueses.

Não é difícil auferir de um rendimento superior ao ordenado mínimo de Portugal. Os outros países da união europeia, de um modo geral, observam uma realidade mais generosa relativamente aos salários. Não é por acaso que muitos nacionais de outros estados-membros da união europeia conseguem viver em Portugal de forma remota, e ter uma condição de vida bastante boa.²⁸

Com a possibilidade de trabalhar remotamente, a quantidade de nómadas digitais no mundo aumentou, a ideia de viver em lugares com o custo de vida mais baixo, e com a possibilidade de viajar mais nas horas vagas é bastante atrativa. Há mais qualidade de vida. Nessa lógica é válido mencionar a atual Geração Z que é muitas das vezes chamada de “geração tecnológica” e nativos digitais”, e isto atrai a atenção de muitas partes interessadas. Existe toda um novo grupo de trabalhadores caracterizado pela marcada integração das novas tecnologias de informação e comunicação no seu cotidiano. Explorar a relevância da Geração Z é, naturalmente, analisar o seu estilo e escolhas de vida. O chamado Work-Life Balance (WLB) é um conceito atrelado à Geração Z uma vez que esta geração, diferente das outras, prioriza o conforto e a adequação no trabalho em detrimento do salário face à priorização de sua vida pessoal e da qualidade da mesma – valorizam a saúde mental, o tempo e o esforço dispensado no trabalho e fora do mesmo (Hendriana et al., 2023).

Nesta lógica de inovação de *lifestyle* e enquadramento de situações laborais, o visto de nómada digital regula a estadia temporária dessas pessoas, e realmente é preciso existir uma ferramenta de controlo dessas pessoas. Um fator em adição a esse cenário é o crescente volume de nómadas digitais que escolheram Portugal como destino, fazendo com que o custo de vida em Portugal aumentasse exponencialmente, e de uma forma desproporcional ao salário do país.

Também como consequência o mercado imobiliário está com uma variação enorme o que gera uma incerteza relativamente a moradia. As pessoas que auferem os seus rendimentos em

²⁸ Na EU ainda há 14 países com salários mínimos brutos abaixo de mil euros.
<https://www.publico.pt/2023/07/21/economia/noticia/ue-ha-14-paises-salarios-minimos-brutos-abaixo-mil-euros-2057678>,
acedido em 15 de agosto de 2023.

Portugal acabam por ser as mais afetadas, isto porque a procura de imóveis aumentou, e a oferta continuou a mesma, o que faz com que os preços cresçam exponencialmente.²⁹

Existe uma contraposição entre o grupo de estrangeiros/migrantes “ricos” versus os “não ricos” residindo em Portugal. Por um lado, os nómadas digitais para conseguir o visto tem como requisito obrigatório auferir o equivalente a quatro ordenados mínimos portugueses mensalmente, e com isto conseguem suportar um custo de vida superior a um estrangeiro que resida em Portugal e recebe efetivamente um ordenado português.

7.2.6. Visto para procura de trabalho

A lei n.º 23/2007 aprova o regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional, o artigo 57.º-A regula o visto para a procura de trabalho.

Este visto permite ao titular entrar e permanecer em Portugal com a finalidade da procura de trabalho. Autoriza o portador a exercer atividade de trabalho, até o fim da duração do visto ou até a concessão da autorização de residência. Este visto é concedido para um período de 120 dias, podendo ser prorrogável por mais de 60 dias. Com esse visto procura-se fomentar a imigração, para suprir a falta de mão de obra em setores como a construção e restauração, com o intuito de existir uma imigração regulada e integrada no país.

É válido ressaltar que este visto não atribui automaticamente autorização de residência em Portugal. Caso o titular não tenha celebrado um contrato de trabalho em Portugal durante o período do visto, deve retornar ao país de origem.

7.2.7. Visto para cidadãos CPLP

Os vistos para os cidadãos CPLP foram simplificados por meio do Acordo sobre a Mobilidade entre os Estados membros da Comunidade de Língua Oficial Portuguesa, celebrado em Luana em 7 de julho de 2021 – acordo CPLP, a Lei n.º 18/2022, de 22 de agosto. A criação desse visto é motivada pelo objetivo de regularizar a entrada em Portugal, é um título administrativo de residência.³⁰

²⁹ Renda e preços de imóveis sobem duas vezes mais em Portugal do que na Europa <https://eco.sapo.pt/2023/07/06/rendas-e-precos-dos-imoveis-sobem-duas-vezes-mais-em-portugal-do-que-na-europa/>, acessado em 10 de julho de 2023.

³⁰ Acordo CPLP <https://vistos.mne.gov.pt/pt/vistos-nacionais/documentacao-instrutoria/cplp>, acessado em 26 de agosto de 2023

Para este tópico vale recordar que a CPLP é composta por Angola, Brasil, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Guiné Equatorial, Moçambique, Portugal, São Tomé e Príncipe e Timor-Leste.

No que diz respeito à concessão de vistos de curta duração, residência ou estada temporária para cidadãos dos países signatários do Acordo sobre a Mobilidade entre os Estados Membros da CPLP, esta dispensado do parecer prévio do SEF, e os serviços competentes procedem à consulta direta e imediata das bases de dados do Sistema de Informação de Schengen (SIS). Para acontecer recusa na emissão do visto é preciso que algum dos casos de proibição de entrada e permanência no SIS seja preenchido, como por exemplo, se o cidadão for menor de idade e não tiver autorização para viajar. A luz do artigo 52-A, a emissão do visto é automaticamente comunicada ao SEF.

O visto além de garantir a entrada pela fronteira de Portugal e dos demais países aderentes da CPLP que sejam titulares de visto de curta duração, visto de estada temporária ou que tenham entrado legalmente no território nacional, têm a possibilidade de solicitar, no próprio território nacional, junto ao SEF, a autorização de residência da CPLP (art.º 87-A).³¹

Diferentemente do visto para a procura de trabalho, este visto o titular não precisa celebrar um contrato de trabalho para requerer a autorização de residência.

7.2.8. Vistos Gold

Esse visto permite a residência e o exercício de trabalho em um determinado território, com algumas características especiais. O objetivo não consiste em conceder a autorização de residência aos requerentes, mas sim oferecer determinados benefícios em troca do investimento realizado em Portugal. Apesar de ter bastantes requisitos para o seu requerimento, o processo para aquisição do Golden Visa é bastante facilitado (Rebanda, 2022).

A base legal para os Vistos Gold é o regime jurídico do Programa de Autorização de Residência por Atividade de Investimento (ARI), previsto na lei n.º 23/2007, de 4 de julho, com alterações introduzidas pela lei n.º 29/2012, de 9 de agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 84/2012, de 5 de abril.

Existe um duplo objetivo rodeando este visto, por um lado possibilita ao estrangeiro viver, trabalhar e posteriormente adquirir a cidadania de um país europeu e então circular livremente

³¹ Procedimento de acesso a Autorização de Residência em Território Nacional para Cidadãos Nacionais de Países da CPLP (AR CPLP).

<https://www.acm.gov.pt/-/ar-cplp>, acessado em 15 de agosto de 2023.

pelos 26 países membros do Espaço Schengen. E por outro lado, Portugal atrai um público específico de pessoas com grande poder económico, o que gera uma contribuição financeira para o país. Os países abertos a investidores estrangeiros são: Áustria, Bélgica, Chipre, Itália, Grécia, Malta, Portugal e Espanha. O beneficiário tem a possibilidade residir e trabalhar no país, porém é obrigado a permanecer no país um mínimo de sete dias, no primeiro ano, e catorze dias nos anos subsequentes. (Valles, 2022)

Foi anunciado em fevereiro de 2020 a suspensão do visto por causa da pandemia, prevendo-se ainda o fim dos Vistos Gold em Lisboa e Porto em breve. A partir de 2022, esse visto sofreu novas restrições, supostamente os vistos gold são agora mais difíceis de se obter.

Pretende-se evitar o abuso da migração através desse visto e diminuir a gigantesca especulação imobiliária em Portugal. Em 2023 também havia sido levantada restrições relativas a aquisição do Visto.

Os Vistos Gold são um dos elementos da migração em Portugal, e como os outros elementos, o seu fluxo influencia na realidade do país, mais no ramo imobiliário. Como o poder de compra de quem adquire este visto é alto, muitas dessas pessoas podem comprar imóveis em Portugal por valores bastante elevados, o que contribui para a crise imobiliária que assola o país. Apesar das eventuais dificuldades para obter o visto, há formas de “contornar” a situação, como por exemplo através de fundos de investimentos e de apartamentos turísticos. (Valles, 2022)

8. As autorizações de residência

O procedimento de legalização dos estrangeiros em Portugal por via de estudo e por via de trabalho é regido pela Lei de Estrangeiros (Lei n.º 23/2007, de 4 de julho) e seus regulamentos. Aqui estão os principais artigos relacionados a cada uma dessas vias.

8.1. As autorizações de residência CPLP

A legislação de suporte é a Resolução da Assembleia da República n.º 313/2021, de 9 de dezembro: Aprova o Acordo sobre a Mobilidade entre os Estados-Membros da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), assinado em Luanda, em 17 de julho de 2021 e a Lei n.º 18/2022, de 25 de agosto, procedeu-se à alteração do Regime Jurídico de Entrada, Permanência, Saída e Afastamento de Estrangeiros do Território Nacional, aprovado pela Lei n.º 23/2007, de 4 de julho. E o SEF continua sendo o órgão responsável pela sua emissão até o

presente momento, apesar do processo de extinção estar em vigor e a acontecer, as delegações das funções não está a acontecer da forma mais célere. E tendo em consideração a quantidade de processos em atraso e o fato do fluxo de migração para Portugal continuar a aumentar, o atraso é esperável.

Esta autorização de residência é exclusiva para pessoas de cidadania de um país membro da CPLP em situações específicas como: já ter apresentado uma manifestação de interesse junto ao SEF até dia 31 de dezembro de 2022; e ser titular de visto de residência CPLP emitido a partir de 31 de outubro de 2022.

Este documento trouxe uma luz as pessoas portadoras de manifestação de interesse que se encontram em um intervalo de espera de 1 a 2 anos por uma marcação no SEF e obterem então um documento oficial. Entretanto, na prática, como se trata de uma medida nova, alguns empregadores não têm conhecimento ainda do que se trata essa autorização, e então continua existindo dificuldade para aceder a postos de trabalho. Fora que essa autorização não permite o trânsito no espaço Schengen, já autorização de residência obtida pela via vulgar permite. É ainda é possível com a mesma residir por 6 meses completos, e 8 meses intercalados em outro país. A autorização de residência CPLP é válida dentro dos países da CPLP, enquanto a autorização de residência emitida para todos os demais estrangeiros é reconhecida por toda a união europeia.

8.2. As autorizações de residência por via de estudo

A partir da década de 2000, tornaram-se mais fortes os indícios da internacionalização do ensino superior em Portugal. A partir desta data, foi possível identificar um aumento de estudantes estrangeiros que optaram por escolher este país para a realização do seu ensino. (Oliveira et al., 2015)

Uma das formas para entrada e posterior residência legal em Portugal é através dos estudos, e é observado um aumento progressivo da procura por cidadãos não europeus de oportunidades de acesso a entidades ensino superior português. Nesta matéria, tem relevo apontar o artigo 77º da Lei de Estrangeiros regula a autorização de residência para estudantes estrangeiros em Portugal, que é concedida a estrangeiros que desejam estudar em uma instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação Português. E o artigo 88º da Lei de Estrangeiros: que

viabiliza a regulação da renovação da autorização de residência para estudantes estrangeiros em Portugal, que deve ser solicitada antes do término do período de validade da autorização inicial.

A educação portuguesa é referenciada de forma positiva mundialmente, e cada vez mais existem estudantes escolhendo Portugal como destino para iniciar a vida académica e posteriormente ingressar o mercado de trabalho português. O país tornou-se um alvo de estudantes imigrantes pelas condições de vida que oferece, das quais se destacam, sendo elas, a segurança, ensino de qualidade, e também por ser um Estado que já abriga estrangeiros das mais variadas origens, portanto é escolhido como destino por muitos.

É válido ressaltar a residência por via de estudo tem autorização para o exercício de atividade profissional. O cerne do processo de uma pessoa que seja estudante é diferente do processo de uma pessoa que obteve a residência por via de trabalho, mas isto não exclui a possibilidade de um estudante também trabalhar em Portugal, o que faz com que possam se enquadrar no estatuto de trabalhadores-estudantes.

8.3. As autorizações de residência por via de trabalho

Através do visto de trabalho é possível obter depois uma autorização residência por via de trabalho para residir legalmente em território português. Nesta matéria, o artigo 88.º, n.º 2 da Lei dos Estrangeiros permite a regularização dos imigrantes por meio do contrato de trabalho em Portugal. O artigo 88.º-A da Lei de Estrangeiros regula a autorização de residência para atividade profissional subordinada em Portugal, que é concedida a estrangeiros que desejam trabalhar em Portugal em uma posição subordinada a um empregador. O artigo 123.º da Lei de Estrangeiro regula a renovação da autorização de residência para atividade profissional subordinada em Portugal, que deve ser solicitada antes do término do período de validade da autorização inicial.

No que diz respeito ao exercício de atividade profissional independentes, o artigo 88º-B da Lei de Estrangeiros regula a autorização de residência para atividade profissional independente em Portugal, que é concedida a estrangeiros que desejam trabalhar em Portugal como trabalhadores independentes ou empresários. E o artigo 124.º da Lei de Estrangeiros regula a renovação da

autorização de residência para atividade profissional independente em Portugal, que deve ser solicitada antes do término do período de validade da autorização inicial.

Além desses artigos, existem outras disposições legais que regem o processo de legalização de estrangeiros em Portugal, incluindo os regulamentos e as normas administrativas que regem a admissão, residência e trabalho de estrangeiros em território português.

Há ainda uma diferença de nomenclaturas para quem se legaliza através de familiares. Para este efeito existe o título de residência e cartão de residência.

Em suma o título de residência por agrupamento familiar é solicitado pelo estrangeiro, isto é, pelo cidadão nacional de estado terceiro que pretenda se legalizar através de outro estrangeiro portador de autorização de residência.

Já o cartão de residência é solicitado por um familiar nacional da UE/EEE/Suíça. Em Portugal, os dois são solicitados através do agendamento no SEF.

9. Crimes relativos à migração

Estão previstos na lei crimes que constituem violação da Lei n. º23/2007, de 4 de julho no que diz respeito as suas normas reguladoras à entrada de cidadãos estrangeiros. Estando estes presentes nos seguintes artigos da referida lei: o auxílio a emigração ilegal (183.º), associação de auxílio à imigração ilegal (184.º), angariação de mão de obra ilegal (185.º), utilização de atividade de cidadão estrangeiro em situação ilegal (185.º-A), casamento ou união de conveniência (186.º) e violação de medida de interdição de entrada (187.º).

Um crime representa a lesão ou colocação em perigo de bens jurídicos essenciais. Como por exemplo a vida. Existir uma responsabilidade criminal e sanções decorrentes da má conduta por parte dos empregadores nesse caso vai de encontro ao ideal do Direito Penal que prevê uma ideia de defesa social, englobando sanções ligadas aos valores sociais, e ao respeito pelos direitos inerentes as pessoas. Não sendo uma surpresa, o Direito Penal português protege os estrangeiros.

A emigração ilegal é um crime e coloca o emigrante numa situação de extrema vulnerabilidade e acessibilidade a empregadores que busquem um caminho mais fácil para expandir um negócio e que não tenham escrúpulos. A luz do artigo 183.º, quem favorecer ou facilitar, por

qualquer forma, a entrada ou o trânsito ilegal a cidadão estrangeiro em território nacional comete o crime de auxílio a emigração ilegal.

O crime de angariação de mão-de-obra ilegal está previsto no artigo 185.º, já apresenta uma situação escalada e alarmante. Quem, com intenção lucrativa para si ou para terceiro, aliciar ou angariar com o objetivo de introduzir no mercado de trabalho cidadãos estrangeiros não habilitados com o título legal necessário incorre em crime.

Para este efeito, o artigo 185.º-A tipifica situações de utilização da atividade de cidadão estrangeiro em situação ilegal.

Na tendência de tentar escapar as responsabilidades que um contrato de trabalho várias pessoas, com enfoque aos estrangeiros se submetem contratos de trabalho “disfarçados” por ser mais cômodo ao empregador não celebrar o vínculo como deveria ser, e também porque em vários casos celebrar o vínculo de trabalho com estrangeiro implica ao empregador dar início ao processo de legalização do estrangeiro ca em Portugal através da residência por exercício de atividade subordinada. Além da fuga que já existe das responsabilidades decorrentes da celebração de um contrato de trabalho com cidadãos europeus, celebrar um contrato de trabalho com um estrangeiro vem causar mais “distúrbios” a vida do empregador. Existe uma ironia inerente a esta situação, isto porque os migrantes acabam sendo contratados pois a oferta existente é grande, entretanto há uma tendência pela parte dos empregadores de seguir o caminho mais fácil para contratá-los, que é não celebrar um contrato de trabalho oficial. E nesta lógica muitos estrangeiros se submetem a esses vínculos laborais disfarçados por medo e por falta opção.

9.1. Tráfico Humano

Fazendo referência aos conceitos de imigração irregular e ilegal que foram explanados anteriormente, muitos estrangeiros ao comprarem um sonho que lhes é vendido por organizações criminosas por falsas promessas de trabalho, acabam colocando as suas vidas à mercê dessas mesmas pessoas. Muitas das vezes entram em um determinado país já ilegal idealizando que todo o processo para estarem legal será tratado por outras pessoas, e nessa lógica de pensamento até entregam os seus documentos de identificação. Em outras das vezes entram em um determinado país a acharem que já possuem toda a situação procedimental

relativa a legalização resolvida, por algum tipo de contato prévio ou até mesmo documentos falsificados.

O artigo 160.º do Código Penal (CP) tipifica o tráfico de pessoas da sua redação é possível retirar que se trata da violação da liberdade pessoal – tanto de ação quanto de decisão. E isto confere particular gravidade a este crime, uma vez que implica a deterioração da dignidade da pessoa humana.

David A. Feingold considera em um artigo que o tráfico de pessoas é considerado como um fenómeno relativamente recente, se a referência for o enfoque de notícias sobre este assunto. Porém, este movimento forçado de pessoas é bastante antigo, tanto quanto os princípios de procura e oferta da economia. (Cordeiro, 2019)

O que parece ser chocante é o volume do tráfico de pessoas e a percepção de que pouco foi feito para conter esta onda forte e veloz. (Feingold, 2005)

Sara Lopes Cordeiro aponta o pensamento comum de considerar-se o fechamento de fronteiras como resposta à evolução galopante que caracteriza o tráfico humano. Entretanto esta ideia não parece ter uma base muito sólida. Esta assunção é frequentemente usada para apoiar políticas que limitam a imigração. A autora ainda considera que a recente opressão global de admissões de asilo contribui de forma inevitável para que o aumento de tráfico humanos, pois o desespero de muitos cidadãos faz com que estes recorram a meios que lhes permitam contornar as fronteiras, recorrendo principalmente estes à muitas vezes organizações criminosas. (Cordeiro, 2019).

Em Portugal, o Observatório do Tráfico de Seres Humanos (OTSH)³² foi criado em 2008, e foi constituído como um centro de referência nacional e internacional, cujo propósito é fomentar a análise, a compreensão e a intervenção no que diz respeito ao Tráfico de Seres Humanos³³ e outras manifestações de violência de género. De acordo com estatísticas anteriores do OTSH,

³² Oikos. (2018). Tráfico de Seres Humanos e Exploração Laboral – Estratégias de (In)Formação, Sensibilização, Prevenção e Combate em Contexto Escolar.

<https://www.oikos.pt/traficosereshumanos/docs/OIKOS-kit-pedagogico.pdf>, acessido em 28 de julho de 2023.

³³ Oikos. (2018). OTSH e Exploração Laboral – Estratégias de (In)Formação, Sensibilização e Combate em Contexto Associativo.

<https://www.oikos.pt/traficosereshumanos/docs/OIKOS-roteiro.pdf>, acessido em 28 de julho de 2023.

houve o registo de vítimas recrutadas em Portugal que foram transportadas para outros países, onde foram submetidas a situações de exploração sobretudo no contexto laboral.

É válido ressaltar que o tráfico de pessoas não exige a transposição de fronteiras, bastando-se como um tráfico interno ou “doméstico”.

A Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV)³⁴, fundada em 1990, dispõe de uma atenção especial a estas ciladas que muitas pessoas acabam por ser vítimas, das situações de anúncios de emprego sem resposta, ou ainda de propostas muito promissoras que ofereçam muito em tão pouco tempo (Cordeiro, 2019). A APAV tem por consideração quer a situação se passe em Portugal quer no estrangeiro. É indicado pela associação que tanto um nacional quando um estrangeiro deve procurar emprego junto de instituições oficiais ou por via de meios de comunicações minimamente reconhecidos, para que a possibilidade de se ser enganado diminua.

A OTSH através da análise de diversas estatísticas acerca da realidade sobre o tráfico de pessoas em Portugal e até sobre os nacionais portugueses que são também vítimas, conseguiu identificar alguns setores de riscos. Sendo estes: a agricultura, serviços domésticos, hotelaria, restauração e construção civil. Estas atividades económicas possuem registos elevados de exploração laboral e às quais a maior parte são vítimas de tráfico ou são submetidas ao referido.

Segundo o Código Penal Português, as formas de exploração compreendidas no âmbito do tráfico de seres humanos são a exploração sexual, a exploração do trabalho, mendicidade, escravidão, extração de órgãos, exploração de atividades criminosas e adoção.

9.2. O Caso de Odemira

Em 2021, a Polícia Judiciária intensificou as investigações relacionadas a crimes relacionados com o auxílio à imigração ilegal, tráfico de pessoas e escravidão na região de Odemira. Estes casos não se limitam apenas às denúncias feitas por José Alberto Guerreiro, o presidente da Câmara Municipal de Odemira, que afirmou ter apresentado queixas de várias situações.

Em causa estão os crimes de ofensa à integridade física e ofensa à integridade física qualificada, abuso de poder e sequestro.

³⁴ APAV – Não ao tráfico humano. Disponível em <https://naoaostrafico.pt/en/>, acessado em 03 agosto de 2023.

Essas investigações não são inéditas. Operações realizadas pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) identificaram vítimas de tráfico de seres humanos de origem estrangeira em diversas regiões agrícolas. Segundo o Relatório Anual de Segurança Interna (RASI), em 2019, a maioria das vítimas de tráfico de seres humanos identificadas foi explorada na agricultura, especificamente em Beja, totalizando 44 casos. Os relatórios do Observatório de Tráfico de Seres Humanos há anos mencionam a exploração laboral de imigrantes.

A delegação de Beja da associação Solidariedade Imigrante (Solim) também tem denunciado abusos contra trabalhadores no concelho, envolvendo situações próximas ao tráfico de seres humanos. Trabalhadores entraram em contato com a associação para relatar casos em que empregadores retêm documentos ou mantêm acesso às senhas do sistema do SEF, onde solicitam autorização de residência, impedindo-os de aceder ao sistema. É importante ressaltar que essas situações não se limitam necessariamente a Odemira. (Valles, 2022)

Nos termos do artigo 185.º - A do Código Penal, “Quem, de forma habitual, utilizar o trabalho de cidadãos estrangeiros que não sejam titulares de autorização de residência ou visto que habilite a que permaneçam legalmente em Portugal, é púnico com pena de prisão até um ano ou com pena de multa de 240 dias”. É válido ressaltar que a expressão “de forma habitual” exclui a contratação ocasional de trabalhador estrangeiro, configurando apenas uma mera contraordenação. (Valles, 2022)

9.3. O Serviço de Estrangeiros e Fronteiras e o controlo da entrada em território português

Em um primeiro momento é necessário verificar a nacionalidade do indivíduo que deseja ingressar em Portugal, para determinar o regime legal aplicável ao caso. Em todos os casos o SEF deve ser consultado, e futuramente a GNR e a PSP, para obter-se informações mais detalhadas sobre como proceder.

“Para entrada ou saída do território português os cidadãos estrangeiros têm de ser portadores de um documento de viagem reconhecido como válido” – artigo 9º, n. 1º da Lei dos Estrangeiros.

O controlo de fronteiras até o ano passado era feito pelo SEF (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras) que se encontra em extinção desde novembro de 2021, com o Decreto-Lei n.º

73/2021. Antes da reestruturação, o SEF era responsável por questões relacionadas à imigração, asilo, fronteiras e segurança interna. Em matéria de segurança interna, as atribuições de natureza policial passam para a Guarda Nacional Republicana (GNR) e para a Polícia de Segurança Pública (PSP). O artigo 2.º do DL prevê estas alterações, e também lista o controlo das fronteiras que passa para estes dois órgãos. Enquanto a GNR controla as fronteiras marítima e terrestre, a PSP fica responsável pela vigilância, fiscalização e controlo das fronteiras aeroportuárias, dos terminais de cruzeiro, nas suas áreas de jurisdição. E a Polícia Judiciária (PJ) fica a cargo da investigação dos crimes de auxílio à imigração ilegal, a associação de auxílio a imigração ilegal, tráfico de pessoas e de outros com estes conexos.

É feito um controlo atualmente, este controlo gera problemas. Embora existam regras para os procedimentos de legalização que são buscadas para serem cumpridas, surge a questão se existe um acompanhamento e preocupação adequados com a integração dos estrangeiros no país.

Relativamente à extinção do SEF, existe uma situação que catalisou essa situação inevitável, até porque o SEF encontra-se com falta de funcionários e mal funcionamento decorrente há anos. A situação referida trata-se do caso Ihor Homenyuk, do cidadão ucraniano que foi assassinado no dia 12 de março de 2020, depois de ser espancado e ficar imobilizado ao longo de mais de 15 horas numa sala onde esteve detido no Centro de Instalações Temporária do SEF. Cristina Gatões, ex-diretora do SEF, em entrevista à RTP, em 16 de novembro, reconheceu que Ihor foi vítima “uma situação de tortura evidente”, sendo difícil explicar os motivos pelos quais as pessoas no SEF encobriram os factos.

O Ministério Público deduziu acusação por homicídio qualificado contra três inspetores da instituição, mas as conclusões do IGAI (Inspeção Geral da Administração do Território) responsabilizaram doze. Segundo a acusação, Ihor morreu por asfixia lenta depois de agressões a pontapé e com bastão pelos inspetores, o que gerou ao cidadão ucraniano a oito costelas fraturadas. Além de ter ficado algemado com as mãos atrás das costas e de barriga para baixo, causando dificuldade respiratória durante um grande período, o que terá causada paragem cardiorrespiratória. O pedido de demissão pela parte da ex diretora do SEF, Cristina Gatões, em dezembro de 2020, e a anúncio de uma profunda reestruturação do SEF pelo Ministro da Administração Interna, Eduardo Cabrita observa foram resultados dessa tremenda injustiça que aconteceu a Ihor. (Valles, 2022)

Relativamente a responsabilização pelo ocorrido, os três inspetores do SEF foram condenados a nove anos de prisão, para este efeito o Acórdão da Relação de Lisboa, de 7/12/2021, com pena confirmada pelo Supremo Tribunal de Justiça. A família da vítima recebeu do estado português uma indemnização de 712 950 euros.

Em julho de 2023, os inspetores condenados esgotaram os recursos e vão cumprir pena de prisão. Duarte Laja, Luís Silva e Bruno Sousa viram o Tribunal Constitucional recusar o mais recente recurso, o que leva a que tenham de cumprir a pena de prisão efetiva.

O Tribunal não deu razão aos três arguidos e assim, e ficaram assim com uma pena de nove anos de prisão, que foi estabelecida em dezembro de 2021. Antes da decisão, os inspetores foram designados a ficar em prisão domiciliária, e já foram cumpridos três anos desta pena.³⁵

A forma como o SEF funciona, com a pouca disponibilidade de funcionários e com a alta demanda de processos de estrangeiros para administrar indica que o trabalho dos inspetores e funcionários do órgão não é nem um pouco fácil. Não sendo isso nem de longe uma justificativa da conduta perante Ihor. O SEF encontra-se em uma situação de pré-extinção há um bom tempo.

Outro ponto é, por exemplo, o excesso de cidadãos estrangeiros à uma guarda, como aconteceu por parte dos onze cidadãos marroquinos de um dos grupos que desembarcaram ao largo do Algarve em inícios de 2020. Em junho desse mesmo ano, destruíram equipamentos no Centro de Instalação Temporária do aeroporto do Porto, após terem sido notificados da decisão judicial de os manter mais um mês em Portugal. (Valles, 2022)

Tendo por consideração as mais recentes notícias, o SEF foi extinto no dia 29 de outubro de 2023, e no dia 30 de outubro de 2023 a Agência para Integração, Migrações e Asilo (AIMA)³⁶ entrou em funções sucedendo então a este serviço nas questões administrativas de emissão de documentos para estrangeiros.

³⁵ Morte de Ihor Homenyuk. Inspetores condenados esgotam recursos e vão cumprir pena de prisão <https://www.tsf.pt/portugal/sociedade/inspetores-condenados-pela-morte-de-ihor-homenyuk-esgotam-recursos-e-vao-cumprir-pena-de-prisao-16844810.html>, acessado em 18 de agosto de 2023.

³⁶ <https://imigrante.sef.pt/deslocacao-sef/>, acessado em 31 de outubro de 2023.

A AIMA representa um novo posicionamento nas políticas públicas relacionadas à migração e gestão de diversidade, tanto em âmbito nacional quanto internacional. Não sendo alheia à complexidade dos fluxos migratórios dos tempos atuais, onde a documentação de cidadãos estrangeiros se torna o primeiro passo em direção à integração de migrações regulares, seguras e bem organizadas.³⁷

Como um órgão da administração indireta do Estado, com jurisdição e serviços descentralizados em todo o território nacional, a AIMA, I.P., compromete-se a estabelecer uma relação próxima com os cidadãos, garantindo a qualidade e prontidão dos serviços prestados, abrangendo áreas como documentação, acolhimento, integração e inclusão.

O sistema passou por uma reestruturação, e ainda há uma escassez de informações e de certo modo uma sensação de esperança pela parte dos imigrantes que aguardam a emissão dos documentos³⁸.

Com 347 mil processos pendentes, a prioridade está sendo dada aos casos de reagrupamento familiar. O governo promete aumentar o número de funcionários contratados, estabelecer mais dez postos de atendimentos e criar um centro multidisciplinar dedicado ao acolhimento e integração de refugiados.

³⁷ <https://aima.gov.pt/pt/a-aima>, acessado em 31 de outubro de 2023.

³⁸ <https://sicnoticias.pt/pais/2023-10-30-Fim-do-SEF-e-inicio-do-AIMA-no-primeiro-dia-pediu-se-paciencia-51e1d55c>, acessado em 31 de outubro de 2023.

Conclusão

O principal objetivo deste estudo foi compreender como é que o vínculo laboral afeta a integração da generalidade dos imigrantes em território nacional. Este trabalho foi desenvolvido em torno da questão da imigração, enfatizando as questões relacionadas com o vínculo laboral e os seus impactos tanto positivos como negativos na vida dos estrangeiros residentes no nosso país.

O vínculo laboral é um ponto de partida para um imigrante iniciar a sua jornada em um país estrangeiro. O estabelecimento de um contrato de trabalho confere um carácter de estabilidade na realidade de uma pessoa por muitas das vezes. Sendo assim, foram analisados pontos como o acesso à saúde, o acesso à educação, o reconhecimento de habilitações e competências e a acessibilidade jurídica. Todos esses pontos são fulcrais no que diz respeito a imigração e aos imigrantes, porque são fatores de relevo para o assunto.

Posteriormente a problemática da legalização é analisada no trabalho, e tem por referências as formas como uma pessoa que não é cidadão europeu podem ser legalizadas em Portugal. E essa análise tem por referência os vínculos laborais, mais precisamente o contrato de trabalho como figura de orientação para o início desse processo. Foi realçada a importância do contrato de trabalho para estes cidadãos e como este tem implicações bastante acentuadas na estabilidade das suas vidas.

Nesse quadro imigratório, mostrou-se relevante os crimes relacionados a imigração. Isto porque uma pessoa para imigrar para Portugal precisa passar pela fronteira portuguesa, e isto pode acontecer de uma forma burocraticamente correta ou incorreta. O problema aqui se reflete quando algumas dessas situações resultam em crimes. Para este efeito a abordagem do tráfico humano e do caso de Odemira ilustram esse cenário.

Além disso, o SEF sendo o órgão principal de controlo na entrada de um estrangeiro em território português foi então objeto de estudo. Foi possível analisar as suas funções e o seu atual estado de extinção. O sistema de imigração providenciado pelo SEF não parece ter sido suficiente para receber e monitorizar os imigrantes. É preciso uma estratégia de imigração pela parte do governo.

Na temática da imigração, a proibição da discriminação em razão da nacionalidade é um ponto de relevo uma vez que existem dificuldades de adaptação sociais no processo de imigração. Isso porque a sensação de pertença é um sentimento que demora a ser conquistado na maioria das vezes. Os efeitos económicos e sociais da imigração tanto para os países de origem quanto para os países destino são grandes e influenciam a evolução económica e o índice demográfico.

Existem várias questões que se encontram relacionadas com a imigração laboral de cidadãos que são observadas nesse estudo. Essas mesmas questões têm como principal objetivo melhores condições de vida, para além de apenas obterem um trabalho. Além disso, pude verificar após a pesquisa, que é merecido destaque as questões de género dentro da imigração, nomeadamente em relação à tipificação dos trabalhos exercidos pelas mulheres imigrantes.

Ademais, dentro do tema do Mestrado, pode-se observar o papel enorme da Economia Social que se distingue da restante economia sobretudo pelo reinvestimento dos excedentes e pela relevância social das suas intervenções. Tem nos seus pilares a promoção e manutenção de empregos de qualidade que contribuem para a inclusão social e no mercado de trabalho de grupos desfavorecidos, o que inclui tanto os nacionais e os estrangeiros. Ela desempenha um papel incontornável para ajudar a suprir as necessidades dos setores mais frágeis da sociedade, contribuindo para a construção de um mundo melhor.

São referidas algumas ferramentas legais relacionadas com a presunção de contrato de trabalho (art. 12º) e presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataformas digitais (art. 12.º-A), do Código do Trabalho, e como estas são aplicáveis tanto para cidadãos nacionais como para cidadãos estrangeiros. Aqui existe um foco particular relativamente a cidadãos estrangeiros e como estas conseguem ter um impacto maior neles, quando dependentes de um determinado vínculo laboral para sua subsistência, influenciando a sua possibilidade de permanência no país.

Para os cidadãos imigrantes, existe uma necessidade de conseguirem obter toda a informação necessária, relativamente aos requisitos de entrada em território nacional, para a sua legalização e como esta pode ser decisiva na obtenção de um contrato de trabalho. A possibilidade da necessidade de obtenção de um visto, ainda no país de origem, para posterior legalização em Portugal e de alguns dos possíveis desafios subjacentes ao processo. É referida a possibilidade de, por vezes, a legalização de um cidadão imigrante poder estar ligada à aquisição de um

contrato de trabalho, ou seja, existem casos em que o processo de residência legal tem início através de um vínculo laboral, ou de um vínculo de estudo.

Mesmo um estrangeiro mais qualificado ou com mais experiência do que um nacional pode não ser escolhido para uma vaga de emprego, por ser estrangeiro. A problemática do estigma social de ser estrangeiro é um fator que pode acompanhar o trajeto de inserção do mercado de trabalho.

Para concluir, os resultados deste trabalho de investigação procuram destacar a necessidade da imigração para o crescimento de Portugal. Procura realçar a importância de uma imigração legalizada, tanto para questões de segurança da possível entidade patronal, como também para a segurança dos próprios imigrantes.

Aos olhos de qualquer cidadão estrangeiro não residente em Portugal, mas que considere este país como seu próximo destino para viver, este trabalho pode ser útil para assim o ajudar a perceber as possíveis necessidades e desafios que poderá enfrentar. Apesar do caminho da imigração poder ser sinuoso, pode representar uma grande oportunidade de crescimento e melhorias de condições de vida na realidade dos imigrantes. E ser um contributo para o crescimento económico português tendo em conta que se trata de um país historicamente dependente da imigração.

Referências bibliográficas

Amado, L. João, (2022). cit., pp 57 e ss Contrato de Trabalho, 4ª edição, Almedina.

Anderson, B. (2007). A very private business: exploring the demand for migrant domestic workers. *European Journal of Women's Studies*, 14(3), 247-264.

Azevedo, L. (2022). Este país é para velhos? Migrações e envelhecimento em Portugal. In *Forum Sociológico. Série II* (No. 40, pp. 73-84). CESNOVA.

Baptista G. P. (2011). Imigração e Trabalho Doméstico: O caso português. Dissertação de mestrado em desenvolvimento e cooperação internacional, Instituto Superior de Economia

Beleza P. T. et al., (2020). Migração, Terrorismo e Racismo: a igualdade como princípio norteador da Segurança. Olhares Sobre as Migrações, a Cidadania e os Direitos Humanos: na História e no Século XXI.

Boavida, N., & Moniz, A. B. (2022). Perfil e representação de trabalhadores de plataformas digitais em Portugal. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*.

Cardoso, D. D. A. (2020). Imigração: medidas legais que regem a imigração brasileira em Portugal (Doctoral dissertation, Instituto Superior de Economia e Gestão).

Cierco, T. (2017). Esclarecendo conceitos: refugiados, asilados políticos, imigrantes ilegais. Fluxos migratórios e refugiados na atualidade.

Cordeiro, S. L. (2019). Tráfico humano: uma abordagem nacional e internacional (Bachelor's thesis, [sn]).

da Fonseca, B. G. B., & dos Santos Pessoa, F. (2022). O trabalho por aplicativos digitais no contexto da Quarta Revolução Industrial. *Revista Direito em Debate*, 31(57), e12136-e12136.

de Oliveira E. 30 de dezembro de (2017). A “involuntária” solidariedade em matéria de asilo

na União Europeia, disponível em: <http://www.awareu.eu/pt/blog/entry/a-involuntaria-solidariedade-em-materia-de-asilo-na-uniao-europeia.html>

Dos Santos, M. R. (2023). A linguagem jurídica como obstáculo ao acesso à justiça.

Feingold, D. A. (2005). Human trafficking. *Foreign policy*, 26-32

Fernandes, M. Antonio, (2022). *Direito do Trabalho*, março, 21^a ed, Almedina

Hendriana, E., Christoper, A., Zain, H. O. A., & Pricilia, N. (2023). The Role of Employer Branding in Work-life Balance and Employee Retention Relationship among Generation Z Workers: Mediation or Moderation?. *Journal of Theoretical and Applied Management*, 16 (1), 124-143.

Jackson, A. J. (1991), *Migrações*. Lisboa: Escher

Kalil, R. B. (2020). *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. Editora Blucher.

Kelen, C. L. (2020). Trabalho precário: precariado, vidas precárias e processos de resistências. *Política & Trabalho*, (51), 108-125.

Martinez, R. Pedro, cit., (2022). pp 275-948, *Direito do Trabalho*, 10 edição, Almedina

Morokvašić, M. (1984). Birds of passage are also women.... *International migration review*, 18(4), 886-907.

Oliveira, I., Ramos, M., Ferreira, A., & Gaspar, S. (2015). Estudantes estrangeiros em Portugal: evolução e dinâmicas recentes (2005/6 a 2012/13). *Estudantes estrangeiros em Portugal: evolução e dinâmicas recentes (2005/6 a 2012/13)*, (54), 39-56.

Papademetriou, D. G. (2013). The global and European neighbourhood migration systems: Trends, policy choices, governance challenges and a look ahead. *Making Migration Work*, 39.

Peres, R. G., & Baeninger, R. (2016). Migração Feminina: um debate teórico e metodológico no âmbito dos estudos de gênero. *Anais*, 1-16.

Pinzani, A. (2020). Migración, pobreza y estigma social. Bajo palabra. *Revista de filosofía*, (23), 239-260.

Posch, T. P., As Narrativas da migração entre o relato biográfico e o discurso mediático: o caso da imigração brasileira recente em Portugal. Tese de doutoramento em estudos culturais. Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.

Fernandes, F. (2015). A relação de trabalho dos cidadãos estrangeiros no direito angolano. *Red-Revista Electronica De Direito*. (1), 1-29.

Rebanda, M. I. R. (2022). *Vistos Gold: uma reflexão ético-jurídica* (Master's thesis).

Rego, C., Mendes, M. F., Rebelo, J., & Magalhães, G. (2010). Perfil dos imigrantes em Portugal: por países de origem e regiões de destino. *RPER*, (24), 17-39.

Rodrigues, D., Correia, T., Pinto, I., Pinto, R., & Cruz, C. B. (2014). Um Portugal de Imigrantes: exercício de reflexão sobre a diversidade cultural e as políticas de integração. *Da Investigação às práticas*, 4, 86-109.

Rouxinol, M. (2014). Notas sobre a eficácia temporal do artigo 12.º do Código do Trabalho— a propósito do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7 de Outubro de 2013. *ULP Law Review-Revista de Direito da ULP*, 4(4).

Savaris, C. (2022). A presunção de laboralidade do artigo 12 a luz dos trabalhos de plataformas: um resgate ao trabalho digno. *Revista Sociedade e Ambiente*, 3(1), 17-32. Letra minúscula.

Schwalbach, G. F. (2021). *Direito da Imigração*. Reimpressão 2021. Almedina.

Triandafyllidou, A. (2016). Irregular Migration and Domestic Work in Europe: Who Cares?. *Irregular Migrant Domestic Workers in Europe*, 1-16.

Triandafyllidou A., (2018) Handbooks of Migration and Globalization, European University Institute.

Valle, L., Farmhouse, R., & Marques, V. (2008). Reconhecimento de habilitações académicas. *Imigração e Mercado de Trabalho*, 2, 171.

Valles, E. (2022). *Nacionalidade e Estrangeiros*. 3ª edição. Almedina

Varela, S. P. (2019). *Algumas considerações em torno da presunção de laboralidade* (Doctoral dissertation).

Zoelberg, A (1989) "The Next Wave: Migration Theory for a Changing World", *International Migration Review*, 23(3), p. 403-430.

Webgrafia

<https://www.om.acm.gov.pt/-/factsheets-escola-de-verao-em-migracoes>,

<https://eur-lex.europa.eu/legal->

<content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0778&qid=1644937802979>

https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Convencao_relativa_ao_Estatuto_dos_Refugiados.pdf

<https://dicionario.priberam.org/imigrante>

<https://dicionario.priberam.org/emigrante>

<https://dicionario.priberam.org/migra%C3%A7%C3%A3o>

https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Convencao_relativa_ao_Estatuto_dos_Refugiados.pdf,

http://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/3_081014-105451-161.pdf,

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D7999.htm

<https://viajantesolo.com.br/viajar-sozinha/saude/cdam-assistencia-medica-em-portugal>,

[https://forummigrante.acm.gov.pt/knowledge-base/se-estiver-doente-quais-sao-os-meus-direitos-e-](https://forummigrante.acm.gov.pt/knowledge-base/se-estiver-doente-quais-sao-os-meus-direitos-e-deveres/#:~:text=Se%20estiver%20doente%2C%20quais%20s%C3%A3o%20os%20meus%20direitos,Sa%C3%BAde%20ou%20num%20Hospital%20%28em%20caso%20de%20urg%C3%Aancia%29)

[deveres/#:~:text=Se%20estiver%20doente%2C%20quais%20s%C3%A3o%20os%20meus%20direitos,Sa%C3%BAde%20ou%20num%20Hospital%20%28em%20caso%20de%20urg%C3%Aancia%29](https://forummigrante.acm.gov.pt/knowledge-base/se-estiver-doente-quais-sao-os-meus-direitos-e-deveres/#:~:text=Se%20estiver%20doente%2C%20quais%20s%C3%A3o%20os%20meus%20direitos,Sa%C3%BAde%20ou%20num%20Hospital%20%28em%20caso%20de%20urg%C3%Aancia%29)

<https://www.dn.pt/sociedade/faltam-apoios-para-alunos-estrangeiros-a-estudar-em-portugal-15955933.html>

<https://www.acm.gov.pt/-/como-posso-frequentar-um-curso-de-lingua-portuguesa-para-estrangeiros->

<https://dgpj.justica.gov.pt/Documentos/Acesso-ao-direito/Guias-de-acesso-ao-direito-e-a-justica>

https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=80&tabela=leis

<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=governo-lanca-apoio-judiciario-eletronico>

<https://www.om.acm.gov.pt/-/factsheets-escola-de-verao-em-migracoes>

[https://eco.sapo.pt/2023/02/15/contribuicoes-dos-imigrantes-para-seguranca-social-batem-novo-recorde-e-atingem-os-1-500-milhoes-de-](https://eco.sapo.pt/2023/02/15/contribuicoes-dos-imigrantes-para-seguranca-social-batem-novo-recorde-e-atingem-os-1-500-milhoes-de-euros/#:~:text=da%20Seguran%C3%A7a%20Social.-)

[euros/#:~:text=da%20Seguran%C3%A7a%20Social.-](https://eco.sapo.pt/2023/02/15/contribuicoes-dos-imigrantes-para-seguranca-social-batem-novo-recorde-e-atingem-os-1-500-milhoes-de-euros/#:~:text=da%20Seguran%C3%A7a%20Social.-)
[.As%20contribui%C3%A7%C3%B5es%20dos%20imigrantes%20para%20a%20Seguran%C3%A7a%20Social%20atingiram%20os,de%20Seguran%C3%A7a%20Social%20\(ISS\)](https://eco.sapo.pt/2023/02/15/contribuicoes-dos-imigrantes-para-seguranca-social-batem-novo-recorde-e-atingem-os-1-500-milhoes-de-euros/#:~:text=da%20Seguran%C3%A7a%20Social.-)

<https://eportugal.gov.pt/servicos/pedir-um-visto-de-residencia-para-trabalho-dependente>

<https://www.publico.pt/2023/07/21/economia/noticia/ue-ha-14-paises-salarios-minimos-brutos-abaixo-mil-euros-2057678>

<https://eco.sapo.pt/2023/07/06/rendas-e-precos-dos-imoveis-sobem-duas-vezes-mais-em-portugal-do-que-na-europa/>

<https://vistos.mne.gov.pt/pt/vistos-nacionais/documentacao-instrutoria/cplp>

<https://www.acm.gov.pt/-/ar-cplp>

<https://www.oikos.pt/traficosereshumanos/docs/OIKOS-kit-pedagogico.pdf>

<https://www.oikos.pt/traficosereshumanos/docs/OIKOS-roteiro.pdf>

<https://naoaotrafico.pt/en/>

<https://www.tsf.pt/portugal/sociedade/inspetores-condenados-pela-morte-de-ihor-homenyuk-esgotam-recursos-e-vao-cumprir-pena-de-prisao-16844810.html>

<https://brasil.embaiadaportugal.mne.gov.pt/pt/a-embaixada/noticias/esclarecimentos-sobre-o-visto-de-procura-de-trabalho-em-portugal>

<https://www.oikos.pt/traficosereshumanos/docs/OIKOS-roteiro.pdf>

<https://www.oikos.pt/traficosereshumanos/docs/OIKOS-kit-pedagogico.pdf>

<https://naoaotrafico.pt/en/>

https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Convencao_relativa_ao_Estatuto_dos_Refugiados.pdf

<https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/conteudo/files/textos/textos0202041.pdf>

<https://vistos.mne.gov.pt/pt/vistos-nacionais/documentacao-instrutoria/cplp>

<https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/oit-organizacao-internacional-trabalho>

<https://sicnoticias.pt/pais/2023-10-30-Fim-do-SEF-e-inicio-do-AIMA-no-primeiro-dia-pediu-se-paciencia-51e1d55c>

<https://aima.gov.pt/pt/a-aima>

<https://imigrante.sef.pt/deslocacao-sef/>