

Enquadramento legal do trabalhador estrangeiro em Portugal particularmente o trabalhador altamente qualificado

PEDRO FERREIRA DE SOUSA
Advogado, Associado Sênior em
PLMJ – Sociedade de Advogados
Mestre em Direito pela Faculdade
de Direito da Universidade do Porto



Os hodiernos tempos que atravessamos trouxeram uma nova realidade com a qual todos – famílias e empresas – se encontram obrigados a conviver: a mobilidade laboral. A ideia de trabalho para a vida, associada ao consequente trabalho num único local ou em raio predefinido e imutável, encontra-se cristalizada num determinado tempo histórico, que, nos dias que correm, parece cada vez mais distante.

A globalização desempenhou um papel central na evolução deste fenómeno, enquanto causa e, simultaneamente, consequência, sendo certo que Portugal, não obstante as suas características e mundividência muito próprias, não foi exceção à regra. A ausência ou diminuição muito significativa das limitações à circulação de pessoas e capital, o aumento exponencial da velocidade de circulação da informação, a abertura de novos e apetecíveis mercados, a pulverização de polos de conhecimento, a demanda por uma especialização cada vez mais técnica e complexa, a desativação de postos de trabalho de índole marcadamente tradicional e a criação de uma outra e mais fina camada de trabalho, todos estes fatores contribuíram para, por um lado, a atração pelo desafio da mobilidade laboral e, por outro lado, talvez um pouco mais pernicioso, a necessidade imperiosa dessa mesma mobilidade.

Em Portugal, um outro fenómeno mais recente contribuiu para a

alteração – ou, melhor, consolidação – dessa tendência: falamos, naturalmente, da crise económica e dos “anos da Troika”. Durante esse período (2008-2014), fomos confrontados com uma profunda retração económica, o crescimento galopante do desemprego, o estrangulamento do financiamento bancário, o aumento extraordinário dos índices de encerramento de empresas e a implementação de reformas legislativas na área laboral com efeitos diretos na diminuição do rendimento dos trabalhadores e famílias.

Se, por um lado, muitos trabalhadores se viram na contingência de sair do país para tentar a sua sorte, a verdade é que, por outro lado, a crise

“ A ausência ou diminuição muito significativa das limitações à circulação de pessoas e capital, o aumento exponencial da velocidade de circulação da informação [...] contribuirá para, por um lado, a atração pelo desafio da mobilidade laboral e, por outro lado, talvez um pouco mais pernicioso, a necessidade imperiosa dessa mesma mobilidade ”

económica criou condições, sobretudo nestes últimos anos de trajetória já ascendente, para a atração de investimento estrangeiro em Portugal, induzido particularmente pela mão-de-obra qualificada e pelas estruturas organizativas e empresariais que, padecendo de graves problemas de financiamento, apresentavam, ainda assim, grande potencial.

Tendo, assim, como pano de fundo aquelas duas realidades, e em função da internacionalização das empresas portuguesas e, bem assim, da entrada em Portugal de multinacionais muito relevantes, vimos assistindo à crescente deslocação de

trabalhadores estrangeiros para território nacional, muitos deles ocupando cargos de direção ou de gestão e, nesse contexto, altamente habilitados e qualificados.

Coloca-se, então, a questão de saber qual o (melhor) enquadramento legal para a entrada e permanências desses trabalhadores estrangeiros, particularmente de trabalhadores altamente qualificados, em Portugal.

Entre nós, a entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros em território nacional é regulada pela Lei n.º 23/2007, de 4 de julho (“Lei”), complementada pelo Decreto Regulamentar n.º 84/2007, de 5 de novembro (“Decreto Regulamentar”).

De acordo com a Lei, a entrada de trabalhador estrangeiro em Portugal encontra-se dependente de visto. O visto aplicável varia em função das concretas circunstâncias da prestação de trabalho em Portugal, designadamente a natureza do vínculo, o período de duração da atividade e o tipo de funções a desempenhar em território português.

Em termos muito genéricos, e dependendo da verificação de determinados requisitos, o visto de estada temporária será potencialmente aplicável aos seguintes casos:

i. Deslocação de trabalhadores estrangeiros nacionais de estados-

-membros da Organização Mundial do Comércio para efeitos de formação profissional em território nacional;

ii. Exercício de uma atividade profissional subordinada, de caráter temporário, cuja duração não ultrapasse, em regra, os 6 meses, em território nacional.

Cumprir referir que o processo relativo à concessão de visto para a situação referida no ponto ii., ou seja, para a contratação temporária de trabalhador estrangeiro, se encontra dependente de um mecanismo extremamente burocrático que envolve o Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Por seu turno, o visto de residência será potencialmente aplicável às situações em que o trabalhador estrangeiro pretende, com algum grau de estabilidade, residir em Portugal para aqui:

i. Exercer atividade profissional subordinada;

ii. Exercer atividade profissional subordinada altamente qualificada;

A contratação, com natureza estável, de trabalhador estrangeiro nos termos do ponto i. encontra-se, igualmente, sujeita ao mecanismo que envolve o Instituto do Emprego e Formação Profissional e que, para além de outros requisitos de ordem formal, assenta na ideia de que a contratação de estrangeiros só será possível se, após divulgação de oportunidade de emprego junto daquele Instituto, a respetiva vaga não for preenchida por trabalhadores portugueses. Trata-se de um mecanismo extremamente limitado, limitativo, prolongado e, como já se referiu, burocrático, o qual, no final do dia, poderá não assegurar a contratação do concreto trabalhador estrangeiro que a empresa pretende efetivamente integrar.

Talvez por isso, isto é, por perceber as limitações do regime em causa, e, bem assim, pelo facto de, por via de todos estes obstáculos de natureza essencialmente administrativa, Portugal e as empresas lo-

calizadas em território nacional não estarem a beneficiar da experiência e conhecimento de trabalhadores estrangeiros particularmente habilitados, o legislador, em 2012, introduziu na Lei a figura do visto de residência para atividade altamente qualificada exercida por trabalhador subordinado. A concessão deste visto encontra-se, então, dependente da verificação dos seguintes requisitos:

i. exercício de atividade que requer competências técnicas especializadas ou de caráter excecional e, consequentemente, uma qualificação adequada para o respetivo exercício, designadamente de en-

“ (...) a preparação, organização e elaboração do pedido do visto em causa deverá ser rodeada de todas as cautelas e cuidados, nomeadamente com recurso ao acompanhamento de advogado ou de entidades especializadas, de modo a que se assegure, tanto quanto possível, a sua viabilidade e respetiva concessão ”

sino superior;

ii. contrato de trabalho ou de promessa de contrato de trabalho com, pelo menos, um ano de duração;

iii. remuneração anual de, pelo menos, 1,5 vezes o salário anual bruto médio nacional⁽¹⁾ ou 3 vezes o valor indexante de apoios sociais⁽²⁾;

iv. qualificações legalmente exigíveis, em caso de profissão regulamentada, ou, em caso de profissão não regulamentada, adequadas à atividade ou setor especificado no contrato de trabalho ou de promessa de contrato de trabalho.

A grande virtualidade desta recente tipologia de visto é a desnecessidade de percorrer o mecanismo – limitado, limitativo, prolongado, burocrático e potencialmente ineficaz – relativo à divulgação e (não) preenchimento de oportunidades de emprego junto do Instituto do Emprego e Formação Profissional,

afigurando-se muito mais expedita, direta e simples.

Nos termos do Decreto Regulamentar, o pedido de visto deverá ser acompanhado dos documentos e elementos que atestem o cumprimento de todos os requisitos legais, desde logo a existência de uma atividade altamente qualificada e de qualificações e habilitações concretas e adequadas do trabalhador estrangeiro.

No fundo, a demonstração do casamento perfeito entre as funções altamente qualificadas, especializadas e excecionais na empresa e a existência de um trabalhador estrangeiro com os conhecimentos, qualificações e habilitações ideais para as

desempenhar, de tal forma que, no caso concreto, se encontre justificada prescindir do mecanismo que dá prevalência ao preenchimento de oportunidades de emprego por trabalhadores nacionais.

Nessa medida, a preparação, organização e elaboração do pedido do visto em causa deverá ser rodeada de todas as cautelas e cuidados, nomeadamente com recurso ao acompanhamento de advogado ou de entidades especializadas, de modo a que se assegure, tanto quanto possível, a sua viabilidade e respetiva concessão.

Por último, importa referir que, uma vez emitido o visto de residência para atividade altamente qualificada que permite a entrada legal em Portugal, a permanência efetiva do trabalhador estrangeiro em território nacional exigirá a solicitação e emissão de autorização de residência para exercício de atividade profissional subordinada.

1. De acordo com os dados do Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia, o salário anual bruto médio correspondia a cerca de 13.150,00.

2. Atualmente, o indexante de apoios sociais encontra-se fixado em 421,32.